



Association française pour le développement de l'enseignement technique
Reconnue d'utilité publique - O.N.G. auprès des Nations Unies



UN RAPPORT

LE DISPOSITIF FRANÇAIS DES CERTIFICATIONS

DIPLÔMES, TITRES ET CQP

UN ETAT DE LIEUX

Un large panorama et un diagnostic

« Les Diplômes sont-ils encore utiles ? »

et

DES PROPOSITIONS

Pour une meilleure efficacité

« Evoluer ou peu à peu disparaître ? »

Septembre 2021

PREFACE

L'AFDET a considéré utile, nécessaire et opportun de réaliser un Rapport sur « le Dispositif français des Certifications »

Utile car les principales informations concernant les Certifications sont présentées jusqu'à présent du fait de leur diversité, *au sein de publications de nature et de sources souvent distinctes*,

Nécessaire car les Certifications représentent *un secteur en forte évolution*, dans une Société en pleine transformation,

Opportun car depuis la Loi promulguée en 2018 « Pour avoir la liberté de choisir son avenir professionnel », *de nouvelles et importantes fonctions ont été attribuées* dans ce domaine *aux Partenaires Sociaux*, qu'il s'agisse des Organisations syndicales représentatives, patronales ou de salariés.

Par ailleurs, la publication de ce Rapport se situe dans un contexte de *pleine actualité alors que les Certifications (ou « les Diplômes ») font l'objet d'enjeux et de débats permanents* à la fois quant à *leurs différentes fonctions* sur le plan économique et social, en tant qu'objectifs et étapes en formation, en tant qu'indicateurs de compétences ou/et de qualification, ou encore, en tant que signaux sociétaux.

Enfin, on peut rappeler que ce sont au total plus de *cinq millions de jeunes et d'adultes* qui chaque année, *préparent au moins une Certification, ce qui correspond à une personne sur cinq dans la population en âge de travailler*.

Observons que la certification des compétences professionnelles rejoint le Diplôme dans l'avantage que peut en tirer son titulaire pour *adresser un signal sur sa capacité à appréhender et exercer une activité, à y développer les compétences attendues des employeurs*, et ainsi à se positionner sur l'offre de travail, et en négocier les termes salaires, classification, évolution...), comme pour définir et jaloner les étapes de son parcours professionnel.

Pour les Entreprises, elle constitue, avec le répertoire des compétences professionnelles, un traceur pour spécifier leur approche du recrutement et organiser la gestion anticipée des compétences.

Ce Rapport a été ainsi conçu pour s'adresser en premier lieu, à tous ceux qui souhaitent accéder à *un bon premier niveau d'information, synthétique mais significatif dans ce domaine*, au demeurant souvent méconnu et quelque peu complexe.

Il est donc susceptible d'intéresser notamment *les Partenaires sociaux* qui sont amenés à *y assumer désormais plus de responsabilités*.

Il est organisé en deux parties :

- **un Etat des lieux de l'ensemble des Certifications** sous la forme d'un large panorama des *Diplômes généraux* puis des différentes Certifications professionnelles c'est-à-dire les *Diplômes professionnels, les Titres professionnels, à finalité professionnelle et les Certificats de Qualification professionnelle (CQP)*.
- **des Propositions d'améliorations du Dispositif français des Certifications** visant à lui donner une meilleure efficacité dans l'intérêt de tous, Jeunes et Adultes, Entreprises, Système éducatif et Organismes de formation .

Ces propositions s'inscrivent toutes dans *le prolongement direct des dernières orientations telles que définies par les Pouvoirs Publics*, avec notamment un rôle accru en ce domaine pour les Partenaires sociaux.

La particularité de ce Rapport, et peut-être son originalité, résident autour des points suivants :

*** *Le choix entre une lecture ciblée ou plus globale***

Le Rapport permet en effet au lecteur de *s'informer à propos des Certifications (Diplômes, Titres et CQP) qui l'intéressent plus particulièrement* selon son ou ses centres d'intérêt, mais également d'avoir *l'opportunité* s'il le souhaite, *d'en avoir une vision et une compréhension plus globale* (avec leurs cohérences mais aussi les contradictions).

*** *Une présentation des objectifs des Certifications tels que définis par leurs concepteurs mais aussi de leurs usages par les jeunes, adultes et entreprises***

- Une explicitation des objectifs :

Le Rapport s'attache ainsi à présenter, ce qui est souvent méconnu, *les objectifs et les logiques profondes qui prévalent lors de la création des différentes Certifications* par les Ministères concernés ou/et par d'autres Organismes Certificateurs.

- Une présentation des usages :

Le Rapport indique simultanément les *différents usages* de ces Certifications *par les jeunes ou les adultes ou/et par les Entreprises*, usages qui ne correspondent pas toujours à ce qui avait été prévu par ceux qui les ont conçues.

*** *Un mode d'élaboration en réseau***

Ce Document a été réalisé au sein d'une *Commission nationale* composée par *des Membres de l'association, issus de monde économique et du système éducatif et de la formation professionnelle*.

Ils se sont appuyés à la fois sur leurs expertises et sur leurs expériences dans ce domaine, afin de permettre à chaque lecteur de s'emparer de ces questions avec le souci de l'accessibilité, qu'il s'agisse d'un *Etat des lieux* ou d'évolutions *souhaitables* proposées par l'AFDET.

Il se situe dans le prolongement direct de plusieurs Publications déjà réalisées par l'AFDET (dont notamment, l'Etude sur « *Les Blocs de compétences dans le système français de Certifications professionnelles* » (AFDET et CEREQ- janvier 2017), le Document sur « *le Dispositif français des Certifications* » (AFDET PACA – septembre 2020) et les « *Grand Angle* » parus dans les deux derniers numéros de *notre Revue nationale*.

Il s'agit ainsi pour l'AFDET, *association active dans le champ de l'éducation, de la formation et du social*, de continuer à assurer une fonction de « *veille et laboratoire d'idées* » auprès des *Pouvoirs Publics et des autres Partenaires*, en produisant des rapports ou des études dans ses domaines de compétences, à savoir l'orientation, la formation initiale puis continue, la certification et l'insertion et l'évolution professionnelle.

J'espère que ce Rapport pourra contribuer à *mieux s'informer à propos d'un domaine relativement méconnu, tout du moins dans sa complétude, et à permettre également à chacun de prendre la mesure des enjeux actuels, et peut-être, à éclairer quelques décisions à venir.*

Philippe DOLE

Président national de l'AFDET

INTRODUCTION

Plus de 2,4 millions de Diplômes, Titres professionnels et CQP délivrés chaque année et préparés par près de 5 millions de personnes, jeunes ou adultes !

Des fonctions essentielles, cependant souvent décriées, et au cœur d'enjeux qui les dépassent, Et pourtant, dans le nouveau contexte, présent et à venir,

A QUOI SERVENT ENCORE LES DIPLÔMES ?

Question inappropriée ou inopportune ?

Aborder la question de la fonction des Diplômes et des autres Certifications, Titres et CQP, peut apparaître *quelque peu surprenant, iconoclaste pour certains, ou bien peu prioritaire au regard des enjeux actuels et à venir dans le nouveau contexte économique et social !*

« Les Diplômes » ne servent plus à rien »

« Les Diplômes ont en France, une valeur excessive »,

« L'essentiel, ce sont les Compétences et non les Certifications »,

« Mettons à la place, d'autres Certifications ou des Blocs de compétences »,

« Il suffirait de numériser les compétences de chacun », ..

Tels sont, à titre d'exemple, quelques propos souvent convenus, certes en partie justifiés ou compréhensibles, mais trop souvent fondés sur *une méconnaissance et autour d'enjeux qui dépassent les Diplômes ou plus largement, les différentes Certifications.*

Dans un tel contexte, ce Rapport a pour objectif de démontrer que *les Certifications assurent différentes fonctions toujours décisives au cœur de la Société,* mais qu'il est indispensable de les faire évoluer, *sous peine de regretter un jour leur progressive marginalisation et même dé-crédibilisation.*

Un nouveau contexte

Celui-ci peut se caractériser à la fois, par le *bouleversement économique et social à venir,* conséquence directe de la crise sanitaire, par l'impact *des incontournables mutations technologiques,* et simultanément ... par *la complexité persistante du dispositif français des Certifications.*

1- Une profonde transformation du contexte économique et social

Malgré des mesures gouvernementales significatives, c'est une situation de *chômage d'ampleur* qui s'annonce avec probablement de *nombreuses pertes d'emplois* suite à la déstabilisation ou la disparition de certaines Entreprises et avec par ailleurs, *l'arrivée chaque année au mois de septembre de plus de 800.000 nouveaux jeunes sur le marché du travail,* à l'issue de leur parcours en formation initiale.

Les conséquences peuvent donc en être multiples depuis *des abandons prématurés du système éducatif par absence de perspectives et donc d'espérances* ou au contraire, *la poursuite d'études par précaution ou protection temporaire pour les jeunes qui en ont les moyens financiers,* l'une et l'autre de ces attitudes *n'améliorant pas notablement les possibilités d'une insertion durable.*

Il importe donc *de s'interroger sur les finalités du système éducatif initial puis continue* afin que *chacun puisse acquérir les compétences de base générales et professionnelles pour être*

à la fois un citoyen responsable et un professionnel compétent, quel que soit son rôle au sein de la Société.

Par ailleurs, l'essentiel est que chacun soit en mesure de *trouver, de retrouver ou de créer un emploi*.

La question de « *l'identification des compétences* » des jeunes ou des adultes lors de leur recrutement par les Entreprises reste et restera toujours décisive !

Quelles seront les stratégies des Entreprises en cette période si particulière de déficit global comme de mutation des emplois ?

* *Vont-elles continuer à toujours prendre en compte pour leur recrutement* lors de la première sélection des candidats sur dossier, à la fois deux critères, à savoir *l'expérience professionnelle* (et sociale : bénévolat, sport, ..) des candidats, telles que mentionnées dans les CV *et simultanément, le ou les Diplômes déjà obtenu(s) en particulier par les jeunes* car ils n'ont souvent que pas ou peu d'expérience professionnelle antérieure ? c'est ce que démontrent jusqu'à présent toutes les études. ou bien,

* *La situation d'urgence, l'évolution du contexte économique ainsi que celle du droit du Travail inciteront-elles nombre d'entreprises à embaucher de manière plus « indifférenciée »* puisqu'il leur est désormais possible de mettre plus rapidement fin aux contrats ? (1)

On peut donc poser la question de l'évolution des pratiques des Entreprises en particulier lors de leurs recrutements, y compris *dans l'utilisation ou non des Diplômes ou autres Certifications* en tant que *l'un des critères retenus*.

2- L'impact des nouvelles technologies numériques

Il est difficile d'imaginer que *la diffusion des nouvelles technologies numériques n'ait point de fortes incidences sur le champ de la Certification*.

C'est ainsi que l'on observe depuis 2016, l'émergence progressive en France de deux démarches provenant des Etats-Unis (et désormais via l'Europe) afin de donner à *chaque individu la possibilité de présenter* dans le cadre d'un profil sur internet, un ensemble d'informations de natures fort diverses *portant sur ses compétences et expériences* sous la forme selon les cas, de « Badges » ou de « Micro-certifications ».

Plusieurs plateformes en ligne ont été conçues à cet effet par des opérateurs numériques présentes au niveau mondial dont certains des GAFAM, avec la mise en place progressive de systèmes ad-hoc, d'une organisation et d'une sécurisation de métadonnées ainsi que d'interfaces afin de permettre la parution de ces informations également sur les réseaux sociaux tels que Facebook ou LinkedIn.

(1) une autre interrogation concerne plus particulièrement les jeunes embauchés en contrat d'apprentissage à propos du choix de la Certification à préparer. En effet, c'est la Certification choisie, Diplôme professionnel ou Titre professionnel qui détermine toujours de facto en France la durée du contrat en apprentissage (voir l'Etude de l'AFDET sur « Les effets de la Loi du 5 septembre 2018 sur l'Apprentissage (juin 2021) »).

En d'autres termes, les apprentis auront-ils encore la possibilité avec la préparation d'un Diplôme professionnel, *d'acquérir les compétences professionnelles* mais également *des connaissances et compétences de base suffisantes* pour être en capacité d'évoluer tout au long de leur vie, ou simplement de *s'adapter à un premier poste de travail*, avec la préparation d'un Titre professionnel ?

Il convient cependant de distinguer la démarche des *Badges* présentées parfois sous une forme « Open » qui peut être assimilée à la production d'*Attestations* (voir définition page 93) de nature

au demeurant fort diverse et qui ont comme valeur, la « réputation » du signataire (chef d'établissement ou directeur d'un organisme de formation, chef d'entreprise, directeur d'une association,..).

Ces Badges (ou Open Badges) pourraient au demeurant être intégrés en tant qu'*Attestations* au sein de (E-) Portefeuilles de Compétences mais *de manière distincte et sans confusion avec les Certifications officielles (Diplômes, Titres et CQP)* qui sont pour leur part, garanties par l'Etat, et éventuellement aux côtés d'autres documents.

L'utilisation du terme de *Certification* dans la dénomination de *Micro Certification* est par contre *problématique* car il s'agit dans la plupart des cas, également d'*Attestations* avec une grande diversité de signataires (dont éventuellement celles émanant de la part de Collègues du détenteur et donc sans aucune garantie), *et non de Certifications* telles que définies en France (*voir page 93*).

Il est donc utile de *s'interroger sur les objectifs* de certains des promoteurs de ces nouvelles démarches.

S'agit-il - d'une utilisation opportune et d'un enrichissement du Dispositif des Certifications

tel qu'il est conçu en France et qui doit à l'évidence progresser dans sa digitalisation

ou

- *de la recherche d'une substitution ou d'une alternative à celui-ci (2)* (avec incidemment pour eux, également l'accès à de nouveaux marchés de formation lucratifs) ?

Une telle question peut être posée lorsque l'on considère *l'importance du rôle économique et social des Certifications en France (qu'il s'agisse des Diplômes, des Titres ou des CQP) en tant qu'indicateurs de compétences, bien entendu non exclusifs.*

Il s'agit notamment de leur rôle dans les relations entre formation et emplois et plus largement *lors de la classification des Emplois et des salaires* relevant des négociations menées par les Partenaires sociaux au niveau des Branches ou des Entreprises.

3- Un Dispositif français des Certifications *globalement performant, mais disparate, et jusqu'à présent peu régulé*

L'ensemble des Certifications assure toujours des fonctions majeures au sein de la Société française, qu'il s'agisse :

- des *Diplômes généraux* (Brevet des Collèges, Baccalauréats généraux ou technologiques, Licences générales, ..) en tant qu'*objectifs et étapes lors des parcours des élèves jeunes lors de leur première formation initiale*

et

- des *Certifications professionnelles* (Diplômes professionnels, Titres professionnels et à finalité professionnelle ou Certificats de Qualification professionnelle) en tant qu'*objectifs de formation mais également en tant qu' « indicateurs de compétences » sur le marché du Travail.*

(2) « *la micro-certification émerge comme une alternative au sacro-saint diplôme* »

(Extrait du site de BCdiploma, l'une des principales plateformes numériques support du dispositif des Micro-Certifications, implantée dans quinze pays).

Pour autant, *la récente et exponentielle croissance du nombre de nouveaux Titres à finalité professionnelle*, proposés pour la plupart par des Organismes de formation continue afin de leur

permettre d'accéder au marché du CPF en application des dispositions de la Loi de 2018 (près de 800 en 2019) et ce, aux côtés des Diplômes professionnels, Titres professionnels et CQP déjà existants, *peut également interroger.*

Ceci étant, *la création d'une partie d'entre eux est justifiée* car ils correspondent à des métiers émergents pour lesquels aucune Certification n'existe à ce jour.

Plus globalement, et alors que n'existent pas encore « d'articulations » ou de correspondances entre les Diplômes, Titres professionnels, Titres à finalité professionnelle et CQP déjà existants, *cette multiplication des Titres est susceptible d'accroître la perplexité, la défiance et donc la décrédibilisation du Dispositif des Certifications professionnelles dans leur ensemble* au profit de processus d'évaluations des individus et de certifications dont la fiabilité et l'efficacité peuvent interroger.

II- En conséquence, existe-t-il un risque de *décrédibilisation* du Dispositif français des Diplômes, Titres et CQP ?

Il peut être donc légitime de s'interroger sur *l'éventualité d'une rapide ou progressive prolifération de l'ensemble des Certifications* au regard de ce nouveau contexte caractérisé à la fois, par *un chômage massif, par le fort impact à venir des grands acteurs du numérique dans ce domaine et une disparité accrue par le nombre et le manque d'articulations entre les Certifications.*

Une telle analyse est-elle « excessive » ?

Peut-on considérer que *l'effet de masse* quant au nombre de Certifications réussies chaque année dans notre pays (de l'ordre de 2,4 millions) et du nombre de personnes qui les préparent (près de 5 millions) *suffiront à éviter une telle évolution ?*

On peut tout aussi bien arguer d'une part, du *rôle de marqueur d'étapes et de repères structurants que représentent les Diplômes généraux pour la Formation initiale* et d'autre part, de *la fonction d'indicateurs de compétences* que représentent, peu ou prou, *les Certifications professionnelles (Diplômes professionnels, Titres professionnels et CQP) pour les individus comme pour les Entreprises* pour estimer que cette diversité ne changera pas.

On peut enfin considérer que *la spécificité française* de l'importance traditionnelle et culturelle de « *la diplomation* » *perdurera encore longtemps* aussi bien sur le plan économique que social et culturel.

Mais *tel n'est pas le point de vue de l'AFDET*

III- Pour une autre perspective ..

C'est la raison pour laquelle, l'AFDET a décidé de réaliser un travail d'analyse et de procéder à *un Etat des lieux de l'ensemble des Certifications*, puis de présenter *quelques propositions opérationnelles en vue de contribuer, à son niveau, à l'amélioration significative du Dispositif français des Certifications qu'elle appelle de ses vœux.*

Le présent Rapport qui en est issu, se réfère également aux travaux menés depuis plusieurs années par des membres de l'AFDET en relation avec *des membres de différents Ministères, du CEREQ ainsi qu'avec des représentants de Branches professionnelles et de différents Partenaires sociaux.*

IV-Un Rapport en deux volets

1-Un Etat des lieux du Dispositif français des Certifications

Cette première partie présente les Diplômes généraux et les Certifications professionnelles (Diplômes professionnels, Titres professionnels et à finalité professionnelle et CQP).

Elle propose également *des données chiffrées* (souvent peu connues) et aborde par ailleurs *la problématique de la nécessaire articulation des Certifications avec le niveau européen.*

Cet Etat des lieux donne ainsi à *chaque lecteur intéressé* l'opportunité de ***disposer d'une vision globale, transversale et synthétique.***

En effet, dans ce domaine, nombre d'acteurs n'en ont trop souvent *qu'une vue partielle selon leur positionnement ou/et leurs centres d'intérêt* ou encore du fait *d'informations trop segmentées.*

Il propose ainsi de mesurer *l'importance des fonctions que les différentes Certifications* jouent dès à présent et ont à jouer sur le plan économique comme social, dans le contexte à venir, à la fois de *post- pandémie* et au cœur de *majeures mutations technologiques*, par *leur contribution en vue d'une élévation ou/et une adaptation des compétences des jeunes comme des adultes.*

L'Etat des lieux met également en évidence *certaines avancées significatives* quant aux *Certifications professionnelles* depuis la mise en œuvre de la *Loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »* votée en 2018.

2- Des propositions en vue d'améliorations du Dispositif français des Certifications

Ces propositions portent sur des dispositions de natures différentes, certaines à *visée directement opérationnelle*, et d'autres qui ont une portée *plus institutionnelle*, et ce, dans le prolongement de la Loi de 2018.

Elles ont comme objectifs d'arriver à :

** une meilleure lisibilité des Certifications dans leurs différentes fonctions et donc à une meilleure compréhension par tous* (Jeunes, Adultes, Entreprises, Organismes de formation)

** une meilleure efficacité par l'organisation de nouvelles complémentarités entre les différentes Certifications professionnelles* (Diplômes professionnels, Titres et CQP)

Sont également proposés :

**un rééquilibrage des responsabilités entre les différents acteurs en responsabilité en matière de conception et de gestion des Certifications professionnelles, au regard des compétences de chacun (Partenaires sociaux, Système éducatif, Organismes de formation, ..),*

Et enfin,

**l'instauration d'un véritable suivi évaluatif et indépendant de leur efficacité, mis à la disposition de tous.*

V- A la croisée des chemins

En bref,

**sans sous-estimer l'importance des enjeux et les stratégies propres à chaque acteur certificateur intervenant dans ce domaine,*

**sauf à considérer qu'il n'y a désormais plus besoin de tels indicateurs de compétences en tant que repères collectifs efficaces au profit d'une totale « ubérisation » des relations entre Individus et Entreprises,*

Le moment n'est-il pas venu dans la période si difficile qui s'annonce, de dépasser la segmentation de certaines logiques « parallèles » ou empreinte de contradictions stériles, pour améliorer de manière significative l'ensemble du Dispositif des Certifications, dans l'intérêt de tous, jeunes, adultes, Entreprises, Etat, Partenaires sociaux et Collectivités territoriales ?

Il est clair que notamment *la Commission de la Certification Professionnelle de France Compétences* peut jouer un rôle majeur en la matière *au regard des missions qui lui sont dévolues.*

Quant à ce Rapport, il souhaite y contribuer pour sa part, que ce soit dans le but d'informer ou/et pour *susciter échanges et débats autour de propositions.*

Roland Kastler

Vice-Président de l'AFDET

Chargé de la Délégation
« Prospective, Recherche et Etudes »

SOMMAIRE

PREFACE par Philippe DOLE Président de l'AFDET	page 2
INTRODUCTION par Roland KASTLER Vice-Président de l'AFDET	page 5
<u>A-UNE PRESENTATION ET UN ETAT DES LIEUX DU DISPOSITIF FRANÇAIS DES CERTIFICATIONS</u>	page 15
I- LES DIPLÔMES GÉNÉRAUX ET LES DIPLÔMES PROFESSIONNELS	page 16
1-Deux fonctions principales, deux types de Diplômes	page 16
2- La fonction des Diplômes pour les parcours en Formation initiale	page 17
3- L'accès à un premier Diplôme professionnel est un Droit	page 18
4-Les Diplômes généraux	page 18
5- Les Diplômes professionnels	page 19
7- Le choix de Diplômes nationaux	page 23
7-Le nombre de Diplômes délivrés	page 23
8- Les objectifs respectifs des Diplômes généraux et professionnels	page 24
* Diplômes généraux	page 24
* Diplômes professionnels et Formation professionnelle (et générale) et efficacité sur le marché du Travail	page 28
II- LES TITRES PROFESSIONNELS, LES TITRES A FINALITE PROFESSIONNELLE ET LES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE	page 29
1- Les Titres professionnels et les Titres à finalité professionnelle	page 29
2- Les Certificats de Qualification Professionnelle	page 31
3- Les Titres professionnels, les CQP et leurs voies d'accès	page 32
4- Le CléA	page 32
III- L'IMPACT DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES SUR LA FORMATION ET LES EMPLOIS	page 34
1- L'importance des Certifications professionnelles selon les publics visés	page 34
2 -L'impact des Certifications professionnelles en référence à leur nombre	page 35
3- La place des Diplômes ,des Titres et des CQP dans les Classifications	page 36
4 - Les Diplômes, Titres et CQP et la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)	page 38

**IV- LES EVOLUTIONS DANS LA CONCEPTION ET LE PILOTAGE
DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES** page 41

1-*L'intérêt* du dispositif français de création et d'évolution
des Certifications professionnelles page 41

**2-*Le découpage de l'ensemble des Certifications professionnelles
en blocs de compétences*** page 41

3- *La création des nouvelles Commissions professionnelles Consultatives* page 42

4- *La création de la Commission de la Certification professionnelle* page 44

**5- *En débat, la demande d'un rééquilibrage
des responsabilités*** page 47

**V- LA FORTE AUGMENTATION DU NOMBRE
DE CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES** page 49

1-*Le développement d'une plus grande souplesse et adaptabilité* page 49

2-*Une interrogation* page 49

VI- L'EMERGENCE DES MICROCERTIFICATIONS page 51

1-*Les Open Badges* page 51

2-*Les Micro certifications* page 52

3-*Open Badges et Micro certifications* page 53

**4- *Open Badges, Micro certifications et .. le Dispositif français des
Certifications*** page 53

VII- EN BREF page 55

B-LE DISPOSITIF FRANCAIS DES CERTIFICATIONS :
NEUF PROPOSITIONS D'AMELIORATIONS page 57

**I- RENDRE PLUS LISIBLE ET PLUS EFFICACE, L'ENSEMBLE
DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES** page 58

Proposition n° 1 page 59

**Créer un Dispositif permettant une *articulation ou/et des complémentarités
opportunes entre les différentes Certifications professionnelles***
(Diplômes professionnels, Titres professionnels, Titres à finalité professionnelle et CQP)

Proposition n°2

page 63

Lors de l'instruction par la Commission de la Certification Professionnelle de toute demande d'inscription de chaque nouveau Titre au sein du RNCP, appliquer en tant que critère sélectif, *la présentation par l'Organisme demandeur d'une étude préalable des Certifications déjà existantes (Diplômes, Titres et CQP) et le cas échéant, l'existence ou pas de correspondance même partielle.*

Proposition n° 3

page 65

Améliorer la répartition des responsabilités en matière de création et de rénovation des Diplômes professionnels en s'appuyant sur les compétences propres à chacun des Partenaires

Proposition n° 4

page 67

Soumettre chaque projet de nouveau Titre à finalité professionnelle proposé par un Etablissement ou Organisme de formation (y compris au titre d'Organisme certificateur) *à l'avis préalable de la ou les Branches professionnelles concernées*

Mettre en place ce projet dans le cadre *d'une période d'expérimentation de la Certification* d'une durée définie suivie d'une évaluation *avant* son inscription au sein du RNCP

Proposition n° 5

page 68

Créer un dispositif d'informations statistiques, d'analyses, de suivi et d'évaluation de l'ensemble des Certifications professionnelles

Proposition n° 6

page 70

Organiser des Campagnes de communication régulières à l'attention du grand Public à propos des Certifications professionnelles (Diplômes professionnels, Titres et CQP)

Proposition n° 7

page 71

Donner à chaque individu la possibilité de créer son Portefeuille de compétences dématérialisé par la mise en œuvre à cet effet d'une plateforme nationale en ligne, fiable et sécurisée

II-AMELIORER LA LISIBILITE DE L'ENSEMBLE DES DIPLOMES GENERAUX et PROFESSIONNELS

page 74

Proposition n° 8

page 75

Preciser pour chaque Diplôme tel que dénommé à ce jour, s'il s'agit :

* d'un Diplôme général, et donc à vocation *dominante* vers une poursuite d'études

ou

* d'un Diplôme professionnel, et donc à vocation *dominante* vers une insertion professionnelle

(mais sans exclusive car permettant également une poursuite d'études)

Proposition n° 9

page 76

Retenir pour les Diplômes professionnels, le principe *d'une seule dénomination générique de référence par niveau*, complétée par *la mention de la spécialité* pour chacun d'entre eux

Proposition n° 10

page 77

Arriver progressivement dans un deuxième temps à la mise en place *d'une seule Architecture pour l'ensemble des Diplômes généraux et professionnels*, avec *une seule dénomination générique par niveau*

ANNEXES

page 79

Annexe 1 – Niveaux de Formation et Niveaux de Qualification

page 80

Cadres de références des Certifications en France, en Europe et au delà

- De quoi parle-t-on ?
- Une certaine complexité
- Vers une indispensable clarification : le Cadre National des Certifications Professionnelles (CNCP) et le Cadre Européen des Certifications (CEC)
- Un essai de synthèse

Annexe 2 – Un Schéma synthétique : les Diplômes et le Système éducatif

page 89

Annexe 3 – Le Nombre de Diplômes délivrés chaque année avec répartition par catégories, types et niveaux de Diplômes (généraux et professionnels)

page 90

Annexe 4 – Les modalités de création d'un Diplôme professionnel

page 91

Annexe 5- A propos de la création des Diplômes et Titres au niveau de l'Enseignement supérieur

page 92

Annexe 6 – Glossaire – les principales définitions utiles

page 94

Annexe 7 – Bibliographie

page 103



DELEGATION PROSPECTIVE, RECHERCHE, ETUDES

PREMIERE PARTIE

A-PRESENTATION ET ETAT DES LIEUX DU DISPOSITIF FRANÇAIS DES CERTIFICATIONS DIPLOMES, TITRES ET CQP

Septembre 2021

I-LES DIPLÔMES *GENERAUX* et LES DIPLÔMES *PROFESSIONNELS*

« *LEURS OBJECTIFS, MODES DE CREATION et d'ORGANISATION
DIFFERENTS et COMPLEMENTAIRES ;
LEURS USAGES et IMPACTS RESPECTIFS* »

1 – Deux principales fonctions et donc, deux types de Diplômes

Il est essentiel de distinguer quand on évoque « les Diplômes » :

- **les Diplômes généraux** qui sont conçus pour la Formation générale et technologique initiale, en tant qu'objectifs de formation et marqueurs d'étapes *en vue d'une poursuite d'études*.
- **les Diplômes professionnels** qui sont conçus en priorité pour faciliter pour les jeunes, *un premier accès au marché du travail* à l'issue de la Formation professionnelle initiale, même s'ils peuvent également *représenter une étape en vue d'une poursuite d'études au sein de la voie professionnelle (scolaire, étudiante ou par apprentissage) ou même parfois, générale*.

Ils peuvent également faciliter pour les adultes et « tout au long de la vie », *l'accès à un nouvel emploi ou une évolution de carrière*.

Réfléchir à l'efficacité du Système éducatif à l'égard de la formation et de l'emploi nécessite donc de s'interroger *d'abord* sur les fonctions des diplômes :

- *au sein du Système éducatif* puisque *les Diplômes généraux* servent de *repères et d'étapes* tout au long des parcours en Formation initiale.
et tout autant,
- *au sein de la Société*, puisque *les Diplômes professionnels* visent à être *des « indicateurs de compétences »* toujours fortement utilisés en France, notamment pour les jeunes, et quoi qu'il en soit ici ou là affirmé, lors de la première sélection par CV lors d'embauches par les Entreprises.

En d'autres termes, *si l'on se place du point de vue des jeunes (ou des adultes)*,

- Préparer un Diplôme général permet *d'acquérir les connaissances (ou/et compétences) générales de base* nécessaires pour *poursuivre des études générales ou/et accéder à une formation professionnelle*, et,
- Préparer un Diplôme professionnel permet d'acquérir de *premières compétences professionnelles* tout en *complétant sa formation générale de base afin de faciliter un accès au marché du travail* ou/et éventuellement de *poursuivre ses études, et bien sûr, devenir de futurs citoyens autonomes et responsables*.

Trois précisions :

1- Le terme de « *Diplôme professionnel* » est utilisé dans ce Rapport pour *tous les niveaux de qualification et de formation*) dès lors qu'il s'agit pour tous, du même objectif et tel que défini dans le Cadre national des Certifications professionnelles (CNCP) (Décret du 8 janvier 2019) . Il ne s'agit donc pas, ainsi que souvent utilisé, des Diplômes aux seuls deux premiers niveaux.

2- Les « *Diplômes technologiques* » sont *repositionnés* ici selon leur finalité première :

**les Bacs technologiques* en tant que *Diplômes généraux* puisque marqueurs d'étapes pour poursuivre des études,

et

**les BTS* en tant que *Diplômes professionnels* puisque conçus en priorité pour accéder au marché du Travail, même s'ils peuvent donner parfois lieu à des poursuites d'études, majoritairement en Licence professionnelle.

3- Une *Compétence* (terme devenu depuis quelques années, un véritable concept trop souvent flou, « passe-partout » ou mot « valise ») est ici définie comme correspondant à :

« Un ensemble de savoirs (ou connaissances), savoir-faire (ou habiletés) et de savoir-être (ou attitudes), mobilisés dans une situation caractérisée, et donc évaluable en référence à cette situation ».

2- La fonction des Diplômes lors des parcours des jeunes en Formation initiale :

Pendant de nombreuses années, les concepteurs des Programmes scolaires ont conçu les Diplômes en particulier pour la voie générale, autour de la définition *d'un ensemble (et même d'une accumulation) de connaissances*. Ce principe induit l'application de programmes à *terminer en totalité* avant la présentation des élèves aux épreuves terminales.

Leurs contenus, par- delà *l'image prégnante* qui les réduit souvent à de « *l'Enseignement général* » comportent bien entendu, des éléments majeurs tels que l'ouverture au monde contemporain, au monde économique, aux enjeux environnementaux climatiques, la culture scientifique et technologique mais aussi désormais, *la maîtrise de la communication orale et écrite, la capacité à travailler sur projet, la capacité à travailler en équipe, la prise en compte du numérique*, indispensables pour réussir par la suite, une insertion professionnelle

L'acquisition de ces connaissances et compétences sera ensuite *poursuivie et complétée en Formation professionnelle lors de la préparation d'un Diplôme professionnel* quel qu'en soit le niveau, et ce, de manière adaptée, *en relation avec les connaissances et compétences professionnelles*.

Désormais, c'est donc de plus en plus, la définition de chaque Diplôme *décliné en compétences à acquérir* qui *détermine les objectifs et contenus de formation, en particulier pour les Diplômes professionnels*.

Une telle organisation des apprentissages en termes de *compétences*, déclinée dans le Référentiel national du Diplôme et qui est ensuite précisé avec des programmes nationaux pour chaque Classe, en tant que repères, peut donner à l'Enseignant selon l'ampleur

ou/et la formulation des programmes, *une relative liberté pédagogique* et *favoriser la diversification de ses démarches pédagogiques*.

Le Système éducatif évolue donc grâce à la transformation progressive de la conception et des contenus des Diplômes.

Ceci est particulièrement observable lorsque les Diplômes correspondent à *des secteurs où les technologies et techniques associées se transforment eux-mêmes très rapidement*.

Ainsi, les Diplômes et l'ingénierie qui leur est associée représentent l'un des leviers essentiels pour faire évoluer le *Système éducatif* en particulier en Formation initiale, que ce soit pour les Lycéens, les Etudiants ou les Apprentis.

3- L'accès à un premier Diplôme professionnel par la Formation initiale est un Droit

Quel que soit le niveau atteint à l'issue de la scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans, un élève doit avoir *la possibilité de poursuivre une Formation initiale* jusqu'à ce qu'il obtienne *première qualification*.

C'est un droit depuis la Loi de 1989, conforté en 1993 puis en 2002, et ce, quel que soit le niveau, depuis le premier niveau de qualification (niveau 3 - CAP) jusqu'aux différents niveaux de qualification correspondant aux niveaux universitaires.

Par ailleurs, une disposition d'une autre nature a été prise dans *le Code du Travail* en 2009 (article L6111-1) puis enrichie par la Loi de 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Cette disposition prolonge celle qui instaure par un décret récent (5 août 2020) l'obligation de formation des jeunes de 16 à 18 ans en référence au *Code de l'Education*.

Le Code du Travail définit ainsi la Formation professionnelle tout au long de la vie comme une obligation nationale qui vise à permettre à chacun de *progresser (au moins) d'un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle* (c'est à dire après la Formation Initiale) et depuis la création du *Compte personnel de Formation* en 2013 en mobilisant celui-ci.

4 -Les Diplômes généraux

L'Education Nationale définit pour le second degré, les contenus des Diplômes généraux pour chaque discipline puis soumet ceux-ci pour validation au Conseil Supérieur des Programmes (CSP).

L'évaluation du candidat s'appuie sur l'acquisition des compétences nécessaires pour pouvoir poursuivre ses études. L'acquisition du diplôme est en effet obligatoire pour la plupart d'entre eux pour intégrer une formation préparant à un diplôme de niveau supérieur.

Les principaux Diplômes généraux (que l'on peut dénommer également Diplômes intermédiaires en vue de poursuite d'études) sont indiqués ci-après par niveaux de formation croissant.

Les plus importants sont :

- **le Diplôme national du Brevet (DNB)** (soit l'ex -**Brevet des Collèges**) dont l'obtention marque l'étape de fin du Collège, (Niveau 2) (1)
- **le Baccalauréat général ou technologique** dont la réussite marque la fin de l'étape du parcours du Secondaire en Lycée (Niveau 4) (1)
- **la Licence générale**, objectif de fin du premier cycle universitaire, (Niveau 6) (1)
- **le Master 1**, objectif de fin de deuxième cycle (Niveau 6) (1)

Trois Précisions :

- Les Licences, Masters et Doctorats s'inscrivent en tant que grades dans le système dit du LMD. À chaque grade est attaché un certain nombre de crédits européens au sein du dispositif ECTS (European Credits Transfer System) présenté en annexe 1 page 80
- On peut également mentionner le DAEU qui permet d'accéder à l'Enseignement Supérieur sans avoir obtenu un Baccalauréat.

Les Diplômes généraux permettent ainsi de « baliser » les parcours en Formation initiale.

Leur préparation représente donc pour les élèves ou les étudiants, un objectif de formation en soi, même si intermédiaire en tant qu'*étape*. C'est la raison pour laquelle on peut parler ici de Diplômes à vocation *dominante de poursuite d'études*.

Certains peuvent également représenter dans certains cas *pour des Entreprises, un repère quant à la détention de compétences générales indispensables qui est utilisé lors du recrutement pour certains métiers*.

Un Schéma simplifié des Formations et des Diplômes permet d'en avoir une vue d'ensemble. Il est présenté en Annexe 2 page 89

5- Les Diplômes professionnels

Ils sont conçus, quel que soit le niveau, avec comme objectif premier (même si non exclusif), *un accès au monde du travail* (ou/et pour une progression de carrière).

Ce sont les Ministères dont principalement *le Ministère de l'Education Nationale les Universités* mais aussi *nombre d'autres Ministères* tels que ceux de *l'Agriculture, de la Mer, des Solidarités et de la Santé, de la Culture, de Jeunesse et des Sports* et des *Armées* qui délivrent des Diplômes professionnels.

(1) voir en Annexe 1 page 80 les précisions portant sur *les définitions des Niveaux et des Nomenclatures en France comme en Europe*.

Dans l'impossibilité de présenter ici l'ensemble des Diplômes délivrés par tous ces Ministères, voici une typologie *simplifiée* de ceux des Diplômes professionnels qui sont délivrés par le Ministère de l'Education Nationale et par les Universités, présentés dans un ordre croissant selon leur niveau :

- **Le CAP** au niveau 3 (2)
- **Le Baccalauréat professionnel**, au niveau 4 (2)
- **Le Brevet professionnel (BP)**, également au niveau 4 (2)
- **Le Brevet de technicien supérieur (BTS)**, au niveau 5 (2)
- **Le Diplôme Universitaire de Technologie (DUT)**, au niveau 5 (2)

NB : Tous les DUT sont en effet également reconnus sur le marché du travail même si une grande majorité d'étudiants titulaires de ce diplôme font le choix d'une poursuite d'études, le plus souvent pour préparer une Licence professionnelle ou peut-être à l'avenir un B.U.T.

- **La Licence professionnelle**, au niveau 6 (2)
- **Le Master pro (ou Master 2)** au niveau 7 (2)
- **Le Diplôme d'Ingénieur** au niveau 7 (2)
- **Le Doctorat de recherches** au niveau 8 (2)

Précisions :

- **Le Bachelor Universitaire de Technologie (B.U.T.)** sera *créé à partir de la rentrée de 2021* au niveau 6 européen, soit au même niveau que les Licences Professionnelles (et donc à Bac +3 au lieu de Bac+2 si l'on se réfère au parcours en Formation initiale).
- Un certain nombre d'Organismes privés ont déjà créé des **Bachelors** positionnés au niveau 6 mais qui n'ont pas reçu la reconnaissance de Grade de licence par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la recherche.
- **Les Diplômes d'université (DU)** appartiennent à la catégorie des Diplômes d'Etablissement. Ils sont délivrés chacun par une université française ou un grand établissement à caractère public dans le but de *répondre à un besoin spécifique du monde professionnel sur un territoire donné*. Ces Diplômes, contrairement aux diplômes nationaux comme la Licence ou le Master, ne sont pas reconnus au niveau national. Ils apportent des compétences supplémentaires aux cursus classiques et permettent de se spécialiser dans un domaine en particulier. Leur reconnaissance sur le marché de l'emploi varie selon la spécialisation choisie.

Tous les Diplômes professionnels sous la responsabilité *des différents Ministères (de l'Education Nationale et de l'Enseignement supérieur, de l'Agriculture et de l'Alimentation, de la Santé et des Solidarités, de la Culture, des Armées, ..)* sont regroupés **par domaines** qui correspondent chacun à un secteur d'activités économiques.

(2) voir en Annexe 1 page 80, les précisions portant sur *les définitions des Niveaux de formation et de qualification des Nomenclatures en France et en Europe*

Puis au sein de chaque domaine, les Diplômes Professionnels sont déclinés *par spécialités*.

On dénombre ainsi en 2020 pour les Diplômes délivrés par exemple par l'Education Nationale et l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (qui en représentent le plus grand nombre) :

- 178 spécialités de CAP
- 96 spécialités en Bacs pro
- 49 spécialités en BP
- 115 spécialités en BTS (et 21 BTSA)
- 24 spécialités de DUT
- 1811 spécialités de Licences professionnelles (réparties en 8 domaines)
- 250 spécialités de Master pro (*)

(*) sources : la Base Reflets du CEREQ

Les Diplômes professionnels et leurs voies d'accès

Les Diplômes professionnels sont accessibles :

- à l'issue de leur préparation en Formation initiale :

*sous statut scolaire ou étudiant au sein d'Etablissements différents selon le niveau :
Lycées Professionnels, Lycées Généraux et Technologiques, Universités dont IUT, Grandes Ecoles

ou

*dans le cadre de l'Apprentissage, avec *des Centres de Formation d'Apprentis, privés ou publics*

ou

- après une préparation en Formation continue avec *des Organismes de formation d'adultes publics ou privés*

ou/et

- plus directement par *la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)* (voir page 34) (avec ou sans formation continue)

Précisions :

* *Les CAP, les Baccalauréats professionnels et dans certains cas, des BTS* peuvent être préparés en Lycée professionnel, en apprentissage (CFA), ou par la formation continue et sont accessibles par la VAE.

* *Les Brevets Professionnels* sont préparés en apprentissage (CFA) ou par la formation continue et sont accessibles par la VAE.

* *Les BTS* peuvent être préparés en Lycée général et technologique, en apprentissage (CFA) ou par la Formation continue et sont accessibles par la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

* *Les DUT* (ainsi que bientôt les BUT) peuvent être préparés en Institut Universitaire de Technologie (IUT) relevant d'Université, en apprentissage (CFA) ou par la formation continue, et sont accessibles par la VAE.

* *Les Licences Professionnelles* peuvent être préparées en Université, en Lycée général et technologique (par sous-traitance avec une Université), en apprentissage (CFA) ou par la formation continue, et sont accessibles par la VAE.

* *Les Master Pro* peuvent être préparés en Université, en apprentissage (CFA) ou par la formation continue, et sont accessibles par la VAE.

* *Les Diplômes d'Ingénieur* peuvent être préparés en Ecole d'Ingénieur, en Université, en apprentissage (CFA) ou par la formation continue, et sont accessibles par la VAE

* *Les Doctorats* peuvent être préparés en Université, ou par la formation continue.

Les Diplômes professionnels sont désormais (presque) tous déclinés en compétences et réorganisés sous la forme de blocs de compétences

L'analyse des contenus de leurs référentiels qui structurent les Diplômes professionnels met en évidence leur définition sous forme de *compétences professionnelles et générales*.

En effet, en France et à la différence d'autres pays, chaque Diplôme professionnel intègre une *part importante de compétences générales* (jusqu'à 50% pour les Baccalauréats professionnels) qu'elles soient présentées et donc à acquérir en tant que telles *ou* à développer lors de l'acquisition de compétences professionnelles.

Il est à espérer que *le consensus républicain autour d'un tel choix perdurera* afin que les jeunes puissent continuer à acquérir également ces compétences générales tout au long de leur formation initiale, et donc y compris professionnelle, afin de *leur permettre de faire face ensuite à toutes les évolutions à venir*.

Les Diplômes professionnels sont désormais et progressivement réorganisés en *Blocs de compétences*, ce qui représente *une évolution majeure* aussi bien quant à leur pertinence et efficacité que dans l'éventualité d'une mise en complémentarité avec d'autres Certifications professionnelles.

Par ailleurs, *les Diplômes professionnels* sont conçus afin de faciliter, pour ceux qui le souhaitent, et même si leur finalité première est l'accès au monde du travail, *une poursuite d'études*, dans le cadre de la Formation initiale ou plus tard, en Formation des adultes (ou/et par l'intermédiaire d'une VAE).

C'est la raison pour laquelle on peut parler de Diplômes à vocation *dominante* d'insertion professionnelle, mais évidemment *non exclusive*.

Le Schéma présenté en annexe 2 page 88 permet de repérer également le positionnement des différents *Diplômes professionnels* au regard de l'accès à un Emploi et par rapport aux parcours en Formation initiale, de formation continue ou par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Il donne ainsi l'occasion d'avoir une première vision *globale du positionnement respectif de l'ensemble des Diplômes généraux et professionnels* par rapport au système de formation et à l'emploi.

6- Le choix de Diplômes *nationaux*

Le Dispositif français des Diplômes et également de l'ensemble des Certifications professionnelles reconnues par l'Etat est défini à *l'échelle nationale*.

Il permet ainsi de donner à chacune d'entre elles, *une valeur reconnue comme équivalente sur tout le territoire national*.

Un tel choix facilite *la mobilité des jeunes ou des adultes entre les régions* grâce à leur connaissance et leur usage dans tout le pays de la part notamment des entreprises ou les établissements et organismes de formation.

Il n'y a donc pas intérêt à ce que soient créées des Certifications qui seraient à dimension régionale (ou même locale selon tel ou tel critère géographique) d'autant que nombre de Certifications et en particulier des Diplômes professionnels donnent la possibilité *d'une adaptation des contenus pour développer les mêmes compétences* (par ex : 20 % du contenu des Baccalauréats professionnels).

Il est au demeurant possible de compléter l'acquisition d'une Certification nationale par une *attestation de compétence régionale*, délivrée par exemple à l'issue d'une Formation Complémentaire d'Initiative Locale (FCIL) après l'obtention d'un Diplôme professionnel.

Par ailleurs, un ensemble de dispositions réglementaires permettent désormais de donner *une reconnaissance officielle ou/et une valeur d'usage au-delà de la frontière nationale*.

Il s'agit des *Dispositifs d'équivalences ou de reconnaissances réciproques des Certifications au niveau européen et mondial* ainsi que détaillé dans l'annexe 1 (voir page 80).

7 -Le nombre de Diplômes généraux et professionnels délivrés

Chaque année - fait peu connu -ce sont au total près de **2,4 millions de Diplômes** qui sont réussis.

Il est intéressant de mettre ce nombre en regard avec celui de la population française, soit près de 70 millions d'habitants.

Leur répartition sur les dix dernières années est de l'ordre de :

- **62 % de Diplômes généraux** (ex : en 2018, 527 396 Diplômes généraux)

et

- **38 % Diplômes professionnels** (ex: en 2018, 859 023 Diplômes professionnels).

Les données plus détaillées ainsi que la répartition par catégories de Diplômes sont présentées en Annexe 3 page 89

8 – Les objectifs respectifs des Diplômes généraux et professionnels

Diplômes généraux : « formation générale pour poursuivre ses études et formation des futurs citoyens »

On a vu que le contenu des diplômes généraux à vocation principale de poursuite d'études est déterminé pour l'essentiel en référence aux programmes de formation correspondants, même s'ils sont de plus en plus, déclinés en compétences à acquérir, qu'il s'agisse de connaissances et compétences générales mais aussi de capacités à se comporter en futurs citoyens.

Les réflexions ministérielles et les travaux en cours du *Conseil Supérieur des Programmes (CSP)* ne permettent pas de préjuger ici des évolutions *du contenu des Diplômes généraux et de leurs programmes ni de l'équilibre entre les différentes disciplines, de leur importance respective au sein des horaires scolaires ou des modalités d'examen.*

Diplômes professionnels : « formation professionnelle et générale pour accéder avec efficacité au marché du Travail (ou pour poursuivre ses études) et toujours, formation des futurs citoyens »

Il est de bon ton de tenir des propos généraux et globalisants, *excessivement laudateurs* ou à l'inverse, *très critiques* à propos des « Diplômes », tant ils sont porteurs d'enjeux économiques comme-sociaux, *sans que l'on sache s'il s'agit des Diplômes généraux ou/et professionnels.*

Le propos le plus couramment affiché est celui de « *l'inefficacité des Diplômes sur le marché du travail* ».

Si l'on évoque *les seuls Diplômes généraux*, à l'évidence *ce propos est exact puisqu'ils ne sont point conçus dans cet objectif*, tout du moins à court terme !

Et .. si l'on évoque indifféremment l'ensemble des Diplômes, les statistiques en sont bien entendu faussées puisqu'elles intègrent les Diplômes généraux

Par contre, la question est tout à fait opportune *lorsque l'on évoque les seuls Diplômes professionnels, tout en considérant qu'il importe de d'apprécier leur effet sur l'emploi, non seulement à court mais également à moyen terme.*

Les trois tableaux suivants permettent d'apprécier jusqu'à présent, *l'effet de la détention d'un Diplôme professionnel sur l'accès puis le maintien dans l'emploi après la sortie de la Formation initiale, non seulement à court terme (7mois), mais également après quelques années (1 à 4 ans) et à long terme (7 ans).*

Taux d'emplois des jeunes sortis de Formation initiale
7 mois après l'obtention du Diplôme professionnel (*)

- sans diplôme réussi (de niveau au moins CAP) :
de 20 % (parcours scolaire) à 44% (parcours apprentissage)

- après CAP réussi :
de 35% (parcours scolaire) à 67% (parcours apprentissage)

- après Bac pro réussi
de 50% (parcours scolaire) à 74% (parcours apprentissage)

- après BTS réussi
de 67% (parcours scolaire) à 83 % (parcours apprentissage)

(*) source : MENJ-MESRI-DEPP, enquêtes IVA et IPA -données 2018

Taux d'emplois des jeunes sortis de Formation initiale
1 à 4 ans moyenne) après l'obtention du Diplôme professionnel (*)

- sans diplôme réussi (de niveau au moins CAP) :
33%

- après CAP réussi :
62%

- après Bac pro réussi
70%

- après BTS réussi
82%

(*) sources :INSEE -MENJ-MESRI-DEPP, enquêtes emploi-(données 2018)

Taux d'emploi des jeunes sortis de Formation initiale
7 ans après l'obtention du Diplôme professionnel (*)

- sans diplôme (réussi) :
58 %
- après CAP (réussi) :
73 %
- après Bac pro (réussi)
84 %
- après BTS(réussi)
89 %
- après Licence professionnelle (réussie)
96 %
- après Diplôme (bac+5) (réussi) en Université
92 %
- après Titre (bac+5) Ingénieur ou Ecole commerce
96 %
- après Doctorat (réussi)
96 %

(*) sources :INSEE -MENJ-MESRI-DEPP, enquêtes emploi -(données 2017)

Ces données recueillies à l'issue de larges et régulières enquêtes menées notamment par le CEREQ (enquêtes longitudinales sur des périodes longues à l'issue des études) mettent en évidence :

1- l'effet favorable jusqu'à présent de la détention d'un Diplôme professionnel pour une première embauche par les Entreprises (quelle que soit la voie de formation suivie),

2- une correspondance positive avec le niveau du Diplôme professionnel obtenu,

3- la plus- value de l'Apprentissage pour un accès à l'emploi,
****en particulier à court terme***

et

**** de manière moindre (ou parfois inversée) à moyen terme.***

Au-delà des discours convenus, le pragmatisme et le réalisme des Entreprises !

Ces données statistiques mettent donc en évidence que pour la plupart des Entreprises, *la détention d'un Diplôme professionnel est l'un des principaux - mais bien entendu pas le seul critère de recrutement* -souvent lors de la phase de *présélection*.

En effet la « réalité prend le dessus » lorsqu'il s'agit des jeunes arrivant sur le marché du travail à l'issue de la Formation initiale, soit près de 900.000 jeunes par an, car les Entreprises n'ont que peu de critères – tout du moins lors de la première étape de sélection sur CV - pour apprécier les compétences des candidats.

La détention ou pas de *tel ou tel Diplôme professionnel* est ainsi utilisée notamment pour *la première* sélection au moment de l'examen des dizaines ou centaines de CV reçus lors de chaque proposition de poste à pourvoir.

La plupart des Entreprises n'ont pas pour autant une connaissance approfondie des détails des compétences correspondant à chaque Diplôme, mais *elles se réfèrent le plus souvent à leur expérience avec des jeunes recrutés antérieurement* et qui ont réussi le même Diplôme professionnel (ou de même type ou de niveau similaire)

Ainsi la détention d'un Diplôme professionnel représente pour les Entreprises, *un repère en termes de compétences globales acquises*, d'autant que ces Diplômes sont conçus et délivrés selon des modalités pour être de valeur égale au plan national.

Ce constat va sur ce point « à rebours du sens commun » des critiques plus globales émises ici ou là par une partie des représentants du monde économique à l'égard du système éducatif initial perçu dans son ensemble comme insuffisamment performant.

Pour autant, d'autres critères importants lors des recrutements sont l'information à propos des *stages en entreprise* durant les Formations professionnelles initiales en alternance ou des *emplois éventuellement déjà occupés* par ces jeunes, et par ailleurs, pour les candidats, leurs capacités à mettre en évidence leurs savoirs-être, aptitudes relationnelles, compétences comportementales acquises ou potentielles.

Le passage par l'Apprentissage constitue en l'occurrence, un élément très positif avec à la fois, l'obtention d'un Diplôme professionnel (s'il est réussi) et l'exercice d'une première expérience professionnelle.

Quant aux adultes, la détention d'un ou de plusieurs Diplômes professionnels peut être l'un des critères lors de recrutements aux côtés de la présentation des expériences professionnelles antérieures.

Elle revêt au demeurant un facteur obligatoire lors du recrutement pour les professions réglementées qui relèvent de secteurs très divers : personnels de santé, des transports, patron de pêche, pilotes, etc., ou pour obtenir des prêts bancaires comme par exemple, chef d'exploitation agricole.

On peut même établir une analogie pour les Diplômes, avec la « valeur d'usage d'une monnaie » puisque la détention d'un Diplôme peut servir de référence en tant que « *valeur d'usage de la détention de compétences* » pour estimer *la capacité d'un individu à occuper un emploi*.

Il permet également de servir parfois de base pour proposer *un niveau de salaire* lorsque le Diplôme est positionné au sein de la grille de classification des Emplois définie par la Branche professionnelle du secteur d'activités concerné.

Ceci étant, cette deuxième corrélation est loin d'être effective, du fait de l'évolution des modes de conception des accords collectifs de travail, et dans le contexte actuel et à venir de l'évolution de l'Emploi.

En bref, au-delà des discours souvent convenus à propos de « l'importance excessive accordée aux Diplômes », la détention d'un Diplôme professionnel constitue toujours *un incontestable atout, opportun même si non suffisant, pour accéder notamment à un premier emploi.*

II-LES TITRES A FINALITE PROFESSIONNELLE et LES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)

**« UNE FONCTION SECONDE (en nombre) mais TRES IMPORTANTE,
EN PARTICULIER TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE »**

Les Titres professionnels, les Titres à finalité professionnelles et les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) sont conçus en tant « qu'indicateurs de compétences *professionnelles* ».

1- Les Titres Professionnels et les Titres à finalité professionnelle

Les Titres professionnels sont des Titres *relevant du Ministère du Travail*.
Ils sont préparés par l'AFPA ou par des Organismes agréés par ce Ministère.

Les Titres à finalité professionnelle sont des Titres *délivrés par des Organismes privés*.

Chacun de ces Titres représente une Certification professionnelle qui correspond à des *compétences professionnelles spécifiques*.

Il atteste que son *titulaire maîtrise les compétences, aptitudes et connaissances* permettant *l'exercice d'un métier*.

Tous sont conçus pour *favoriser l'accès à un emploi ou une évolution professionnelle de son titulaire*.

Les Titres professionnels délivrés par le Ministère du Travail concernent *tous les secteurs d'activités* et portent sur *les niveaux de qualification du niveau 3 au niveau 6*.

Quant aux Titres à finalité professionnelle, *ils peuvent aller jusqu'aux niveaux 7 et 8*.

Ils s'adressent :

- aux adultes :

* *en recherche d'emploi,*

ou

* *en situation d'emploi et cherchant à se reconvertir,*

ou

* *en situation d'emploi et souhaitant faire mieux reconnaître par leur entreprise, leurs compétences acquises,*

- aux jeunes sortis du système scolaire :

* *déjà titulaires d'un Diplôme professionnel et souhaitant se spécialiser par la préparation d'un Titre professionnel dans le cadre d'un contrat de professionnalisation (ou un contrat d'apprentissage),*

ou

**souhaitant acquérir une première qualification dans un secteur déterminé.*

Les Titres délivrés par le Ministère du Travail sont organisés (comme les Diplômes professionnels) *en Blocs de compétences*.

En 2017, *7 personnes sur 10 en recherche d'emploi ont trouvé un travail après l'obtention d'un Titre professionnel (*)*

Leur création (ou rénovation) est assurée :

* pour les Titres professionnels délivrés par les organismes agréés et par l'AFPA par délégation du Ministre du Travail avec *les Commissions professionnelles Consultatives* associant des représentants du monde économique,
et

* pour les Titres à finalité professionnelle par *des Organismes Certificateurs* privés selon des modalités diverses,

Ils peuvent être inscrits au sein du *Répertoire National des Certifications Professionnelles* (RNCP) géré par la Commission de la Certification Professionnelle de France Compétences (voir plus loin page 44).

Les Titres professionnels du Ministère du Travail y sont référencés *de droit*, et donc systématiquement, comme les Diplômes professionnels d'Etat délivrés par les autres Ministères.

Les Titres à finalité professionnelle font pour leur part, l'objet d'*une procédure d'instruction particulière* par la Commission de France Compétences.

L'inscription des Titres au RNCP (ou au Répertoire spécifique des Certifications et habilitations (le RSCH) auxquels préparent les Organismes de formation revêt *importance accrue*, puisque *seule la préparation de ces Titres autorise l'éligibilité des formations y préparant aux financements publics* (par exemple, dans le cadre du Compte Personnel de Formation, Transition pro ..).

Les Organismes *ayant déposé un Titre à finalité professionnelle au RNCP* ont plusieurs options possibles :

- soit ils assurent l'ensemble du processus, de la formation jusqu'à la certification (y compris par la VAE) dans le respect des référentiels et de la réglementation,
- soit ils délèguent une partie du processus (formation et/ou préparation à la certification) par convention à un ou à des partenaires.

(*) source : Ministère du Travail

Les Titres sont en voie de fort développement en nombre, suite à l'application de la Loi de 2018.

Il y a eu par exemple en 2019, près de *800 nouveaux Titres* enregistrés sur le Répertoire National des Certifications Professionnelles (le RNCP) sur près de 2200 demandes auprès de la Commission de la Certification Professionnelle.

2- Les Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Les CQP permettent de faire reconnaître les compétences et savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un métier.

Ils sont créés par une Branche professionnelle (plus précisément par leur Commission paritaire nationale de l'Emploi).

Ils s'adressent :

- aux adultes :

* *en recherche d'emploi,*

ou

* *en situation d'emploi et cherchant à se reconvertir,*

ou

* *en situation d'emploi et souhaitant faire mieux reconnaître par leur entreprise, leurs compétences acquises*

-aux jeunes sortis du système scolaire:

* *déjà titulaires d'un Diplôme et souhaitant se spécialiser par la préparation d'un CQP dans le cadre d'un contrat de professionnalisation,*

ou

**souhaitant acquérir une première qualification.*

Les CQP sont délivrés par la Branche professionnelle concernée après décision d'un jury paritaire.

Ils sont reconnus dans *les Entreprises relevant de la Branche professionnelle* qui les a créés.

Ils font alors l'objet d'une simple transmission à la Commission de la Certification Professionnelle de France Compétences.

Certains Certificats de Qualification Professionnelle peuvent également être si souhaité et après instruction par la CCP enregistrés sur le Répertoire National des Certifications Professionnelles (le RNCP) ou sur le Répertoire spécifique (le RS).

Les titulaires de ces CQP peuvent alors les faire valoir auprès d'Entreprises relevant *d'autres Branches* que celle(s) qui les ont créés.

Les Certificats de Qualification professionnelle interbranches (CQPI) sont créés au minimum par deux Branches professionnelles.

Ils permettent de valider des compétences professionnelles communes à des activités professionnelles similaires et peuvent ainsi faciliter la mobilité entre deux secteurs d'emplois.

La Loi de 2018 impose désormais l'attribution d'un niveau de qualification aux CQP pour leur enregistrement au RNCP, comme pour les Diplômes et Titres enregistrés dans ce même répertoire. Toutefois, les CQP ne justifiant pas de l'attribution d'un niveau peuvent demander leur inscription au Répertoire spécifique.

3-Les Titres professionnels, les CQP et leurs voies d'accès

Les Titres professionnels et les Certificats de Qualification Professionnelle *sont accessibles* comme les Diplômes professionnels, après leur préparation :

- *dans le cadre d'une formation*
- ou/ et
- *par la Validation des Acquis de l'expérience (VAE)*

Ils se caractérisent par :

- *leur fonction* au regard du public auquel ils s'adressent principalement à savoir des adultes, et certains jeunes
- *le nombre de Titres ou de CQP délivrés chaque année.*

Il est ainsi possible d'apprécier *leur importance en matière d'accès ou de gestion des emplois*, comme pour les diplômes professionnels, ici au regard *des priorités du Ministère du Travail, des stratégies des Organismes certificateurs proposant des Titres* et de *celles des Entreprises et des Branches Professionnelles* ayant créé et délivrant des CQP.

Il est enfin à noter que *les Titres et CQP sont garantis comme les Diplômes, par l'Etat dès lors qu'ils sont enregistrés sur le RNCP.*

4- Le CléA, Certificat de connaissances et compétences professionnelles

Il convient de citer également le cas particulier du Certificat CléA.

Elaboré à l'initiative des Partenaires sociaux suite à l'accord national interprofessionnel du 14/12/2013, et officialisé par un Décret en 2015, il a été conçu essentiellement à l'attention des adultes pour favoriser leur *accès* à la formation professionnelle ou/et à l'exercice d'une activité professionnelle.

Il vise à valider la détention d'un *socle minimal* de connaissances et de compétences professionnelles, depuis la communication en français, l'utilisation de règles de calcul et de raisonnement mathématiques et de communication numérique jusqu'aux capacités à apprendre, à travailler en équipe avec un cadre ou encore à respecter les règles de sécurité et d'hygiène. Assorti à l'usage de blocs de compétences, il permet de jalonner une montée en compétences et de faciliter un accès progressif à un diplôme, un titre professionnel, un CQP.

Il est défini au regard de la nomenclature des emplois de façon spécifique pour chaque branche professionnelle et permet ainsi d'envisager une suite de parcours et de progression

professionnelle. 125 organismes certificateurs sont mobilisés pour la délivrance de CLÉA à 15 000 bénéficiaires (objectif du plan d'investissement dans les compétences (PIC)).

Il s'adresse aux salariés non qualifiés des entreprises, et aux demandeurs d'emplois.

Le public cible prioritaire tel que défini par le Ministère du Travail est de 15.000 demandeurs d'emploi par an.

Le CléA est inscrit *de droit* dans le Répertoire Spécifique (RS), et il peut être préparé dans le cadre de différents dispositifs de formation dont le compte personnel de formation (CPF).

Ces compétences et connaissances sont donc également *utiles à la vie sociale, civique et culturelle*.

III – L’IMPACT ECONOMIQUE ET SOCIAL DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES

- **DIPLÔMES PROFESSIONNELS,**
- **TITRES PROFESSIONNELS, TITRES A FINALITE PROFESSIONNELLE**
- **CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE-**

« *DES FONCTIONS SPECIFIQUES et COMPLEMENTAIRES* »

1-L’importance des Certifications professionnelles *selon les publics et donc selon les objectifs visés*

Ainsi que présenté précédemment, les Diplômes professionnels, les Titres et les CQP s’adressent pour l’essentiel à *des publics différents* mais qui vont cependant *tous accéder ou relever du même marché du Travail.*

Les Diplômes professionnels

Ils sont préparés à tous niveaux (CAP, Bacs Pro, BTS, Licences Professionnelles, Master Pro, Ingénieur, Doctorat) et pour la plus grande part, *par des jeunes en Formation professionnelle initiale que ce soit sous statut scolaire ou d’étudiant et par apprentissage.*

Ils leur permettent ainsi d’acquérir de *premières compétences générales et professionnelles* en alternance (que ce soit par des stages en entreprise ou avec un contrat de travail emploi-formation) afin d’accéder à un premier emploi et également *de pouvoir évoluer ensuite tout au long de leur vie.*

Les Diplômes professionnels sont également accessibles *par des adultes* dans le cadre de la Formation continue qui le souhaitent notamment par la Validation des Acquis de l’Expérience.

Les Titres professionnels, les Titres à finalité professionnelle et les Certifications de Qualification Professionnelle

Ils sont destinés pour leur part, tout du moins jusqu’à présent, essentiellement *aux publics adultes*, jeunes sortis du système scolaire, en emploi lors d’une évolution de carrière ou/et en tant que demandeurs d’emplois.

Ils sont conçus pour permettre par leur préparation, *l’accès à un emploi avec une adaptation à un métier ou un poste de travail.*

La Loi du 5 septembre 2018 prévoit également le *développement de l’accès aux Titres professionnels également pour les apprentis.*

Cette disposition n’est cependant pas sans soulever (sauf cas particuliers) *un problème majeur*, en particulier *pour les plus jeunes* très nombreux qui y entrent après la classe de 3^{ème} ou par réorientation, de seconde générale.

L'Apprentissage n'autorise dans ce cas que *l'acquisition de compétences professionnelles et de savoirs d'appui*, alors que la préparation d'un Diplôme professionnel permet aux *apprentis (comme aux élèves de développer non seulement des compétences professionnelles mais également la poursuite de l'acquisition d'indispensables connaissances et compétences générales.*

Par ailleurs, *la durée de formation autorisée est alors fortement réduite pour ces apprentis : à savoir de six mois à un an à la place de 2 ou 3 ans pour la préparation d'un Titre professionnel au lieu d'un Diplôme professionnel.*

En effet, c'est le choix de la Certification qui détermine en France la durée globale du contrat d'apprentissage (avec une réduction possible à l'issue d'un positionnement).

2-L'impact des Certifications professionnelles

en référence à leur nombre

(qui témoigne de leur rôle au sein des politiques éducatives de la nation et également sur le marché du travail, notamment pour les Branches professionnelles)

C'est près d'un million de Certifications professionnelles qui sont délivrées chaque année ! (*)

dont 88 % en Diplômes professionnels et 12% en Titres et CQP.

NB : Ce décompte ne prend pas en compte le nombre de Titres à finalité professionnelle délivrés car *il n'existe pas pour eux jusqu'à présent, de statistiques publiques globalisées.*

Nombre de Diplômes, de Titres et CQP réussis (*)

1- plus de 860 000 Diplômes professionnels (d'Etat)

* 745 000 Diplômes professionnels délivrés par le *Ministère de l'Education Nationale et de l'Enseignement supérieur* (préparés par près d'un million et demi de candidats, jeunes et adultes)

* 115 000 Diplômes professionnels délivrés par les *autres Ministères (Agriculture, Santé, Intérieur ; Jeunesse et Sports ; Culture, Défense,)*

soit **88%** du total des Diplômes professionnels, Titres professionnels et CQP

2- de l'ordre de 115 000 Titres professionnels et CQP

* plus de 100 000 Titres professionnels :
délivrés par le *Ministère du Travail*

* près de 15 000 Certificats de Qualifications professionnelles (CQP)
délivrés par des *Branches professionnelles*

soit **12%** du total des Diplômes professionnels, Titres professionnels et CQP

(*) Source : MEN-DEPP pour 2018 et enquêtes pour les Titres et les CQP en 2017.

Trois Précisions :

- Les données pour *les Diplômes professionnels avec leur répartition par type de Diplôme et par niveaux*, est précisée en complément en annexe 3 page 89.
- Les données pour l'ensemble des Titres et par ailleurs pour les CQP sont ici indiquées à l'issue de *recoupements entre différentes sources recueillies après enquêtes directes (y compris auprès du Conseil économique, social et environnemental (CESE)*, en l'absence de publications officielles de la part du Ministère du Travail et de certaines Branches Professionnelles.
- Il en est de même pour le nombre de Certifications délivrées lorsqu'inscrites au Répertoire spécifique.

Ce manque d'informations précises et disponibles à propos du nombre de Titres et de CQP délivrés (en nombre et caractéristiques des publics), tout du moins jusqu'à présent (à la différence des Diplômes professionnels) est *fortement dommageable* car il rend difficile, au-delà de propos très généraux, *la production d'analyses plus précises*.

Une observation à propos du « nombre de Certifications » :

On confond trop souvent ou on met en avant, de manière ou non délibérée, le nombre des Diplômes, Titres et CQP *existants* et non le nombre de Diplômes, Titres ou CQP *délivrés*.

Or, même s'il est important de connaître le nombre de Certifications existantes, c'est bien le nombre de Certifications (Diplômes, Titres ou CQP) *réellement délivrées chaque année* qui représente l'un des critères déterminants *pour apprécier l'impact ou pas sur l'emploi de chacune d'entre elles, et donc leur utilité économique et sociale*.

Ainsi, l'impact d'une Certification délivrée à *plusieurs dizaines de milliers de personnes (par exemple un Bac professionnel)* n'a pas le même impact sur le marché du travail qu'une Certification délivrée à *quelques dizaines de personne*, même si cette observation d'ordre quantitatif doit être désormais corroborée à la mesure des résultats au regard de l'accès à l'emploi.

Ainsi ces données quantitatives-souvent peu connues- et même si pour certaines, insuffisamment consolidées, permettent de *prendre la mesure* :

- de *l'impact global de l'ensemble des Certifications professionnelles*
- de *leur importance respective*,

*tant à l'égard de *l'Emploi* que des *Publics concernés*
que de manière seconde,

*sur *les Formations professionnelles initiales ou/et continues*.

3 -La place des Diplômes, Titres ou CQP dans les Qualifications professionnelles et les Conventions collectives

Les Diplômes professionnels, les Titres et les CQP sont reconnus en tant que *repères de niveaux de qualification* par les Entreprises lorsqu'ils sont référencés au sein des Conventions collectives négociées entre les Partenaires sociaux (patronat et syndicats) de chaque secteur professionnel.

Ils peuvent par ailleurs légitimer, un certain niveau de salaire à condition que le poste réellement occupé corresponde également à l'un de ceux indiqués dans la Convention Collective.

Les Diplômes professionnels et certains Titres professionnels jouent également un rôle décisif lorsqu'il s'agit de Professions réglementées et que *leur détention est obligatoire pour exercer le métier correspondant* (ex : infirmières ; médecins ; chauffeurs routiers, etc..)

Quant aux autres métiers non réglementés, on entend parfois dire de la part d'une partie du patronat, que *cette disposition exerce une pression sur le marché du travail, voire « excessive » sur le coût du travail.*

En réalité, si cette pression existe, elle est bien relative en période de chômage lorsque les embauches se font la plupart du temps « de gré à gré » avec parfois également le recrutement de personnel surqualifié pour des postes de plus faible niveau de qualification et rémunérés en tant que tels.

On observe par ailleurs, une dissociation fréquente entre le niveau du salaire et les fonctions exercées et les responsabilités confiées telles que définies par les grilles de classification des Diplômes et Titres professionnels.

En France, ce risque de déclassement des diplômés est relevé notamment par l'INSEE (voir le dossier 2020 « étude, emploi, chômage, revenu du travail »).

Et comment ne pas imaginer qu'il n'en soit pas de même dans *la période post-covid* qui s'annonce avec comme *priorité absolue pour les jeunes, la nécessité de trouver un travail, et parfois à n'importe quelles conditions.*

Le top des dix métiers les plus recherchés en besoin de main d'œuvre en mai 2021 met en évidence que ce risque n'est pas négligeable (*).

Il est à noter cependant - dans un contexte où les effectifs de salariés du secteur privé sont en juillet 2021 supérieurs à leur niveau d'avant la crise de fin 2019- qu'un certain nombre d'indices semblent indiquer l'hypothèse d'*une certaine évolution des pratiques d'embauche y compris salariales* pour faire face à d'importantes pénuries de main d'oeuvre constatées dans certains secteurs.

(*) *source : statistiques publiées par Pôle emploi (mai 2021)*

4 – L'accès aux Diplômes, Titres et CQP par la Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) permet à toute personne ayant désormais au moins un an d'expérience professionnelle (5), de solliciter l'obtention d'un Diplôme, d'un Titre ou d'un CQP, et d'en obtenir le cas échéant, tout ou partie.

Toutes les Certifications inscrites au RNCP peuvent être obtenues par la voie de la VAE.

Cette démarche peut être initiée à l'initiative du salarié ou proposée par l'Entreprise où il travaille.

Cette modalité d'accès nécessite la préparation d'un dossier afin de mettre en évidence l'acquisition de tout ou partie des compétences nécessaires pour l'obtention de la Certification visée.

Ce dossier est ensuite adressé à un jury composé d'enseignants et de professionnels du métier. Puis, en général, un entretien est organisé avec ce jury.

L'accès aux Certifications professionnelles par la VAE met donc en évidence qu'il est possible d'acquérir tout au long de sa vie, les compétences requises pour obtenir un Diplôme, Titre ou CQP, à partir de son expérience professionnelle (6) et sociale, et pas seulement dans le cadre d'une formation.

Quelques données chiffrées :

Ce sont au total plus de 330 000 personnes qui ont obtenu depuis 2002, une Certification professionnelle complète par la Validation des Acquis de l'Expérience.

Quelques éléments présentés dans le tableau page suivante permettent d'en avoir une perception plus précise bien que datée et partielle car correspondant à l'année 2015 pour les Certifications délivrées par les Ministères (en l'absence de statistiques plus récentes) et ne portant pas sur les Titres à finalité professionnelle et les CQP (car données non connues).

Il s'agit donc de nombres modestes au regard de l'ensemble des Certifications obtenues chaque année par les autres voies, et il est à considérer de plus, que l'on observe une tendance à une stagnation ou une diminution du nombre de candidats.

(5) on peut considérer que cette durée d'un an d'exercice minimal dans un métier correspondant au Diplôme ou Titre visé (après qu'elle fut de cinq ans, puis de trois ans), et ce, « pour relancer la VAE » peut devenir contreproductive au regard du nombre de candidats qui risquent alors d'échouer.

(6) c'est la raison pour laquelle il est quelque peu surprenant d'être surpris par la formulation de la Loi de 2003 qui stipule que « tout Diplôme peut être accessible par la VAE » et donc, y compris les Diplômes généraux.

Ceci étant, très peu de Diplômes généraux sont délivrés par la VAE, même l'on constate une prise en compte de certains d'entre eux sur le marché du travail.

Il semble que différents facteurs en soient la cause dont notamment *la méconnaissance du dispositif, le manque de mobilisation de nombre d'organismes d'information ou de formation et d'entreprises pour inciter des personnes à s'engager dans la démarche de VAE* ainsi que *le faible renouvellement des campagnes de communication grand public.*

Cette démarche a cependant mis en évidence à la fois :

- *le caractère fortement valorisant pour chaque candidat de cette nouvelle modalité d'accès à une certification par :*

* *la nécessité- mais aussi l'opportunité ! – d'une analyse de ses compétences déjà acquises et de celles manquantes* au regard du référentiel de la certification visée lors de sa préparation du dossier,

* *le sentiment de fierté lorsqu'il y a réussite*, en particulier pour ceux qui ont dû entrer prématurément sur le marché du travail, y compris pour des raisons financières,

et par ailleurs,

- *l'intégration progressive de l'accès aux Certifications par la VAE de la part d'un certain nombre d'Entreprises, dans leur gestion des ressources humaines et des compétences.*

L'accès à un Diplôme ou un Titre par la VAE peut donc apporter *des bénéfices partagés pour l'ensemble des acteurs de l'Entreprise*, y compris parfois en terme de reconnaissance salariale (même si cette dernière ne présente pas de caractère obligatoire).

L'accès aux Diplômes professionnels et Titres professionnels par la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Candidats et Résultats *(année 2015-dernières statistiques nationales connues)*

Candidats :

Nombre total : *près de 60 000*

- 74 % en emploi, 25,5 % demandeurs d'emploi et 0,5% inactifs
- 73% femmes et 27% hommes
- moins de 30 ans : 9 % ; de 30 à 39 ans 33 % ; de 40 à 49 ans : 38% ; 50 ans et plus : 20%
- Niveau du Diplôme ou du Titre professionnel visé :
niveau V: 40 % ; niveau IV: 18 % ; niveau III : 29 % ; niveau II : 7% ; niveau I : 6 %

Résultats :

- *Sur 41 400 candidats qui ont déposé un dossier complet, 24 600 personnes ont obtenu un Diplôme professionnel ou un Titre professionnel,*

soit un taux de réussite moyen de 59% pour l'obtention de la certification complète visée.

- Répartition du nombre de candidats et taux de réussites
(y compris les validations partielles) :

Ministère de l'Education Nationale (CAP aux BTS) : *19 324 candidats*
(dont 68% ont obtenu leur Diplôme complet, 20% une validation partielle du Diplôme visé et 12 % aucune validation).

Ministère de la Santé et des affaires sociales : *5231 candidats*
(dont 41% ont obtenu leur Titre complet, 43% une validation partielle du Titre et 16 % aucune validation).

Ministère du Travail : *4243 candidats*
(dont 72% ont obtenu leur Diplôme complet, 13% une validation partielle du Diplôme visé et 15 % aucune validation).

Ministère de l'Enseignement Supérieur : *4070 candidats*
(dont 64% ont obtenu leur Diplôme complet, 26% une validation partielle du Diplôme visé et 10 % aucune validation).

Ministère de la Culture : *542 candidats*
(% réussites non connues)

Ministère de l'Agriculture : *377 candidats*
(dont 76% ont obtenu leur Diplôme complet, 5% une validation partielle du Diplôme visé et 19% aucune validation).

Ministère de Jeunesse et sports : *259 candidats*
(dont 45% ont obtenu leur Diplôme complet, 25% une validation partielle du Diplôme visé et 30% aucune validation).

Ministère de la Défense : *114 candidats*
(% réussites non connues)

IV- LES EVOLUTIONS DANS LA CONCEPTION ET LE PILOTAGE DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES

1- L'intérêt du dispositif français de création et d'évolution des Diplômes professionnels et des Titres professionnels

Une ingénierie exceptionnelle

On ne souligne pas assez qu'en Europe, la France est l'un des pays les plus avancés en matière d'ingénierie des Certifications professionnelles, à savoir *la prise en compte des compétences attendues par le monde du travail en raison de leurs contenus, avec par ailleurs, une approche intégrée de compétences professionnelles et générales dans les Diplômes professionnels.*

Les Diplômes professionnels de niveaux 3, 4 et 5 et les Titres professionnels sont élaborés à partir de l'analyse des activités professionnelles du ou des métiers visés, en intégrant le référentiel des compétences exercées, leurs probables évolutions, dès leur conception mais aussi lors de leur rénovation (7).

Un schéma présenté en annexe 4 page 91 permet d'avoir une vision synthétique de la démarche suivie.

Mais encore de larges marges de progrès !

Pour autant, *des améliorations significatives sont encore à mettre en œuvre afin de rendre les processus de création et d'évolution des Diplômes plus fluides, plus réactifs et à la mesure de l'accélération des transformations technologiques qui impactent l'ensemble de la Société.*

Ces améliorations concernent non seulement *les Diplômes professionnels* mais également *les Titres professionnels, les Titres à finalité professionnelle et les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)*, et donc l'ensemble des Certifications professionnelles.

2-Le découpage de l'ensemble des Certifications professionnelles en Blocs de compétences

Même si cette orientation avait déjà été largement initiée antérieurement, la Loi de 2018 précise que *toutes les Certifications professionnelles* doivent désormais être constituées en « Blocs de compétences, *ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées* ».

(7) en vue de la réalisation du « Référentiel d'Activités Professionnelles » (le R.A.P.) qui décrit *les situations de travail et les activités exercées du métier*.

C'est ensuite « le Référentiel du Diplôme » (le R.D.D.) ou « le Référentiel de Compétences » qui permet d'*identifier les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent.*

(pour précisions, voir l'interview de M. A. LACOURT Chef du bureau des Diplômes professionnels au MEN (DGESCO) dans « Avenirs professionnels » - Revue nationale de l'AFDET (n°4-2021)

AFDET – Délégation Prospective, Recherche, Etudes – Commission nationale « Certifications »
rédaction de synthèse r. kastler- 26 septembre 2021

Cette nouvelle disposition a eu comme premier objectif, *la reconnaissance et la valorisation de la notion de Compétences* à la place ou pour élargir et mettre en perspective celles présentées de façon segmentée, de *savoirs*, de *savoir-faire* et de *savoir-être*.

Rappelons que l'on peut définir une compétence comme « un *ensemble de savoirs* (ou connaissances), de *savoir-faire* (ou habiletés) et de *savoir-être* (ou attitudes), mobilisés dans une *situation caractérisée*, et donc *évaluables en référence à cette situation* ».

Cette recombinaison et ce redécoupage de l'ensemble des Certifications professionnelles ont eu comme deuxième objectif, *le développement opportun de la possibilité pour les individus de réussir à acquérir par étapes toute Certification professionnelle (Diplôme professionnel, Titre ou CQP en obtenant successivement des Blocs de compétences ayant chacun valeur d'attestation équivalent à une Certification partielle (8).*

Il est *par contre* parfois envisagé de démultiplier (à l'infini ou presque) les Certifications en tant que telles en attribuant à *chaque Bloc de compétences, une valeur de Certification en tant que telle* et non en tant que *partie d'une Certification professionnelle*.

Il s'agit à ce jour, d'une interprétation « extensive » de l'obligation opportune du découpage de toutes les Certifications professionnelles en Blocs de compétences (même si une telle disposition a été proposée pour certaines expérimentations par un arrêté du 8 mars 2017).

Une telle orientation si elle était un jour consolidée pourrait aboutir alors à *une véritable atomisation des Certifications*.

3-La création des nouvelles *Commissions professionnelles Consultatives (les CPC)*

Jusqu'en 2019, ce travail était déjà conduit dans le cadre des *Commissions Professionnelles Consultatives (CPC)* et avec l'aide d'experts en tant que de besoin organisées *par chaque Ministère* (9) avec la participation de représentants des Employeurs et des Salariés ainsi que des personnes qualifiées par leurs activités professionnelles ou par leurs recherches dans le domaine considéré.

Depuis 2019, de nouvelles Commissions, également dénommées CPCN tout en s'inspirant dans leur conception largement des précédentes, les remplacent désormais et sur une base élargie car elles sont désormais organisées de manière *interministérielle et interprofessionnelle*.

(8) Une analyse détaillée de la recombinaison de toutes les Certifications professionnelles en Blocs de compétences est développée notamment dans deux Documents :

-« *Les Blocs de compétences dans le Système français de Certifications professionnelles* »
AFDET nationale et CEREQ (janvier 2017)

-« *Blocs de compétences et Certifications* »- AFDET PACA (mai 2020)

(9) il y avait ainsi jusqu'en 2019, *quatorze* CPC pour les Diplômes professionnels délivrés par l'Education Nationale, *une* CPC par Ministère pour les Diplômes professionnels délivrés par les autres Ministères (Santé et Affaires sociales, Agriculture, Sports, Culture) et *sept* pour les Titres professionnels relevant du Ministère du Travail.

AFDET – Délégation Prospective, Recherche, Etudes – Commission nationale « Certifications »
rédaction de synthèse r. kastler- 26 septembre 2021

Elles regroupent chacune :

- *les différents Ministères concernés par le champ professionnel*
- *les Organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel*
(trois pour les Employeurs (MEDEF, CPME et U2P) et cinq pour les salariés (CFDT, CGT, FO et CFTEC) et avec deux sièges pour d'autres organisations représentatives du secteur d'activités couvert par la CPC).

Ces nouvelles CPC ont été organisées autour des onze grands secteurs d'activités suivants :

- *Agriculture, agroalimentaire et aménagement des espaces*
- *Arts, spectacles et médias*
- *Cohésion sociale et santé*
- *Commerce- Construction*
- *Industrie*
- *Mer et navigation intérieure*
- *Mobilité et logistique*
- *Service aux entreprises*
- *Services et produits de consommation*
- *Sport et animation*

Ces secteurs d'activités correspondent peu ou prou aux secteurs couverts par *les onze OPCO*, (ce qui n'est probablement pas dû à une simple coïncidence).

Les CPC ont comme fonction de favoriser la concertation non seulement *entre Ministères* mais tout autant *avec les Partenaires sociaux quant aux orientations portant sur les nécessaires évolutions des Certifications professionnelles correspondant au secteur d'activités*.

Elles ont également une fonction délibérative puisqu'elles ont en particulier à *donner un avis conforme* à propos de *tout projet de création, rénovation ou suppression de Diplôme professionnel*.

De telles instances représentent donc *le premier niveau de mise en cohérence et de régulation des Certifications professionnelles* en liaison avec les processus propres à chaque Ministère.
(10).

LA SITUATION SPECIFIQUE DES DIPLÔMES ET TITRES AUX NIVEAUX DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

Les projets de création, de révision ou de suppression *des Diplômes professionnels et des Titres à finalité professionnelle de l'Enseignement Supérieur ne relèvent pas des CPC* (sauf pour les BTS) car ils font l'objet *d'une concertation spécifique* selon des modalités fixées par voie réglementaire.

Ces modalités prennent en compte les spécificités de l'Enseignement supérieur à savoir *le respect du principe d'autonomie des Universités non seulement quant aux formations qu'elles assurent mais également quant aux Diplômes et Titres qu'elles délivrent*.

(10) voir l'interview de M.R. JOHAIS Chef de mission des politiques de Certifications professionnelles à la DGEFP dans « Avenirs professionnels- Revue nationale de l'AFDET- n°4-2021.

Les principales institutions qui habilitent les Diplômes ou Titres au niveau de l'Enseignement supérieur sont notamment *la Commission d'évaluation des formations et diplômes de gestion (CEFDG), le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES) et la Commission des Titres d'Ingénieur (CTI).*

Elles sont présentées en annexe 5 page 92.

Pour autant, la création, rénovation ou suppression des Diplômes professionnels et Titres à finalité professionnelle de niveaux 5 (pour les DUT), 6 et 7 (Licences professionnelles, Masters pro et Titres d'Ingénieurs) fait l'objet de *concertations associant des représentants du monde économique (Entreprises ou/ et Branches professionnelles).* Les référentiels de ces Diplômes et Titres sont également soumis aux Partenaires socioéconomiques.

Puis à partir de ces référentiels nationaux, les Etablissements construisent leurs « parcours de formation types », dans une logique de spécialisation qui leur permet *d'adapter les formations aux besoins locaux en compétences*, en lien, le cas échéant, avec les conseils de perfectionnement (où sont représentés *les partenaires socio-économiques*) que la Loi du 22 juillet 2013 incite fortement à mettre en place, et dont *l'existence constitue un critère pour l'accréditation de leur offre de formation au niveau national.*

Cette approche se retrouve également dans les exigences de la Commission des *Titres d'Ingénieurs (CTI)* pour l'accréditation des Titres d'ingénieurs, une condition étant, outre le découpage en blocs de compétences, la participation « *de professionnels en exercice dans des entreprises dans les instances de l'école ainsi que dans l'ingénierie et dans la mise en œuvre de l'enseignement.* »

Ainsi, *l'approche par les compétences s'est imposée progressivement dans l'Enseignement supérieur* avec la construction au niveau national de *Référentiels de compétences* pour toutes les mentions y compris de *Licences générales et leur découpage progressif en blocs de compétences.*

Un même travail est à l'œuvre pour *les Licences professionnelles* et pour *les Masters.*

Plus globalement, il convient de noter que *ces Diplômes professionnels et Titres à finalité professionnelle au niveau de l'Enseignement supérieur* font l'objet d'un *enregistrement au RNCP*, et donc d'une « articulation » avec la Commission de la Certification Professionnelle (voir ci-après).

4-La Commission de la Certification Professionnelle (la CCP)

La Commission de la Certification Professionnelle (CCP) a été créée par la Loi du 5 septembre 2018.

Elle est rattachée à France Compétences, nouvelle instance de gouvernance de la Formation professionnelle.

Sa Présidente est nommée par la Ministre du Travail

La CCP remplace la Commission Nationale de la Certification professionnelle (CNCP) instituée en 2002 qui avait déjà pour mission l'enregistrement des Certifications professionnelles, mais avec une fonction et des missions plus importantes.

Elle comprend 18 membres représentant les principaux acteurs concernés dont :

- *Huit Ministères certificateurs : Education nationale, Formation professionnelle, Enseignement supérieur, Santé, Sports, Agriculture, Affaires sociales et Culture*
- *Deux Conseils régionaux*
- *Trois représentants des Organisations professionnelles d' Employeurs*
et
- *Cinq représentants des Organisations syndicales de Salariés.*

Sa principale mission est *l'enregistrement* sur demande des organismes, de *Certifications professionnelles* (11) pour une durée maximale de cinq ans dans les deux répertoires nationaux :

*le Répertoire National des Certifications professionnelles (RNCP)

et

*le Répertoire spécifique (RS)

Cet enregistrement prend une importance accrue depuis quelques années car les Certifications doivent être inscrites au RNCP ou au RS pour que les formations correspondantes soient éligibles au *Compte Personnel de Formation (CPF)* (créé en 2014 et activé par la Réforme de 2018).

C'est ainsi que l'on a constaté *un afflux de demandes d'inscriptions qui ont été soumises auprès de la CCP par de multiples Organismes.*

Les Certifications professionnelles enregistrées dans le RNCP *doivent correspondre à des Métiers.*

Elles sont réparties *par domaines d'activités* et classées par *niveaux de qualification* (12).

Elles sont toutes organisées en *blocs de compétences.*

Les Certifications enregistrés dans le Répertoire spécifique (le RS) relèvent de trois catégories:

- * des Habilitations *obligatoires pour exercer un métier* (ex : l'habilitation électrique pour travailler en sécurité),
- * des Certifications *portant sur des compétences transversales à plusieurs métiers*
- * des Certifications de *compétences complémentaires à un métier.*

Plus globalement, l'enregistrement prend deux formes :

- un enregistrement de droit :

* dans le RNCP pour les Diplômes et Titres professionnels délivrés au nom de l'Etat après avoir reçu un avis conforme des Commissions professionnelles consultatives,
et

* dans le RS pour les habilitations établies par les Ministères pour des activités réglementées.

(11) en référence au Cadre National des Certifications Professionnelles

(12) voir en annexe 1 page 79 les références de classement, par niveaux de qualification, français et européens.

ou

- un enregistrement sur demande et après instruction :

* selon chaque cas dans le RNCP ou le RS pour les autres Titres à finalité professionnelle proposés par les Organismes de formation ou pour les CQP par des Organisations professionnelles.

Cette procédure fait l'objet d'une vigilance particulière.

La Commission rend désormais un *avis conforme* à partir du dossier du demandeur à l'issue d'une *instruction* qui prend appui sur un nouveau cadre réglementaire (décret du 18 décembre 2018) qui précise *les critères d'appréciation*.

*pour le RNCP, ces critères sont :

la qualité de l'insertion professionnelle appréciées à partir de promotions de titulaires (13), la qualité de l'ingénierie et de l'évaluation, l'accès à la VAE, le découpage en blocs de compétences et l'indication de correspondances éventuelles avec d'autres Certifications déjà existantes.

*pour le RS, les critères sont :

l'adéquation du projet de certification aux besoins du marché du travail, la qualité de l'ingénierie et de l'évaluation, l'indication de correspondances éventuelles avec des blocs de compétences au sein de Certifications déjà enregistrées au RNCP.

Ces critères ont donné lieu à leur explicitation sous forme de *Notes de doctrine*, adoptées après débat par la Commission, destinées à apporter un appui aux Organismes demandeurs.

Les Notes déjà publiées portent sur les référentiels, les promotions destinées à apprécier l'insertion des titulaires des certifications, le répertoire spécifique, les blocs de compétences, la qualité d'organisme certificateur (14).

La Commission a également d'autres missions importantes :

- *établir chaque année une liste des Métiers émergents ou en particulière évolution, sur proposition d'un Comité scientifique.*

Les Certifications correspondants à ces métiers ouvrent droit à des conditions simplifiées d'enregistrement

- *inciter les Certificateurs à mettre en place des correspondances totales ou partielles entre Certifications professionnelles. A défaut de satisfaire à la demande de la Commission, France Compétences procède au retrait de la certification du Répertoire.*

- *contribuer à l'harmonisation de la terminologie employée par les Ministères et les autres Organismes certificateurs pour l'intitulé des Certifications professionnelles*

- *veiller à la qualité de l'information relative aux certifications professionnelles à destination des personnes et des entreprises,*

(13) voir l'interview de M. X. ROYER Représentant du MEDEF à la CCP dans « Avenirs professionnels – Revue nationale de l'AFDET (n°4-2021)

(14) ces Notes sont disponibles sur le site: <https://certificationprofessionnelle.fr>

- *contribuer aux travaux internationaux* sur la qualité des certifications

Dotée de l'ensemble de ces missions, la Commission de la Certification Professionnelle est ainsi en position (15) :

- *de mieux réguler le système des Certifications professionnelles* en garantissant leur pertinence et leur adéquation aux besoins économiques et sociaux.

- *d'émettre des recommandations* afin de donner une pleine efficacité aux Certifications professionnelles par une meilleure complémentarité.

5- En débat, une nouvelle mise en cohérence et un rééquilibrage des responsabilités qui pourraient être optimisés

On voit que le domaine des Certifications est dans son ensemble, *fort complexe*, notamment pour ce qui concerne les Certifications professionnelles (Diplômes professionnels, Titres ou CQP), requérant en conséquence, *un bon niveau d'informations*, si ce n'est de connaissances *en matière d'ingénierie de certification* (ingénierie qui est très spécifique).

Il a donc été longtemps un domaine réservé, que se sont appropriés pendant longtemps les seuls « *spécialistes* ».

Il est à considérer cependant que certaines Branches professionnelles se sont investies dans ce domaine que ce soit au sein des CPC relevant de différents Ministères ou pour créer des Certifications professionnelles spécifiques tel que par exemple l'UIMM qui a créé les CQP il y a plus de vingt ans).

La meilleure appréciation progressive de son impact a cependant abouti au fil des dernières décennies à *une prise de conscience de leur importance* notamment par les Partenaires sociaux.

Les Certifications font en conséquence *l'objet d'enjeux, de débat, de propositions multiples et de nouvelles décisions*.

Pour autant, *les Partenaires Sociaux* (Organisations Patronales et syndicales représentatives des salariés) ont désormais une place et des responsabilités plus *importantes* puisqu'ils participent avec une majorité des voix, aux nouvelles *Commissions Professionnelles Consultatives interministérielles* (puisque celles-ci doivent donner *un avis conforme*, et donc *pas seulement consultatif*, en matière de création ou d'évolution des Diplômes professionnels délivrés par les différents Ministères) (16).

(15) voir l'interview de Mme F. AMAT Présidente de la CCCP dans « Avenirs professionnels » - Revue nationale de l'AFDET n°4-2021)

(16) voir l'interview de M.P. CAILLAUD Chargé de recherches CNRS dans « Avenirs professionnels » - Revue nationale de l'AFDET n°4- 2021

Ils participent également largement à *la Commission de la Certification Professionnelle (CCP)* depuis sa création en 2018.

Or certaines revendications restent toujours présentes et exprimées de la part d'Organisations représentant notamment les Employeurs.

Simultanément, l'Education Nationale notamment regrette pour sa part, *leur trop faible implication (en particulier lors de la détermination du Référentiel Métiers qui doit être défini en amont du Référentiel du Diplôme. Elle a dès lors tendance à se substituer parfois à eux « par défaut » lors de l'élaboration du Référentiel Métiers.*

une précision :

Certaines démarches exprimées lors de la préparation du projet de Loi ont pu être considérées dans quelques débats comme excessives, puisqu'il fut alors demandé que soit attribué aux représentants du Monde économique, la responsabilité à *eux seuls*, non seulement de la définition du Référentiel Métier(s) attaché au Diplôme, mais également celle du Référentiel de Diplôme professionnel lors de la création de Diplômes professionnels. Or le Référentiel du Diplôme professionnel doit définir sous forme de compétences, non seulement les domaines professionnels mais également les domaines généraux.

Ainsi les Partenaires sociaux ne sont pas juridiquement (et opérationnellement) en situation pour définir à *eux seuls*, ces domaines généraux.

La persistance de débats

Par ailleurs, certaines Branches professionnelles ont pu même envisager de *retrancher les Diplômes professionnels de la grille de leur Convention collective, considérant que les CQP pourraient y prendre leur place.*

Il est donc intéressant de savoir si l'objectif, est ici :

- celui de proposer la préparation à l'avenir pour les jeunes, d'abord d'un Diplôme professionnel puis d'un CQP (en d'autres termes, une spécialisation), *ce qui peut être tout à fait cohérent* dans le cadre d'un parcours de formation,

ou

- celui de proposer la préparation d'un CQP ou d'un Titre à la place d'un Diplôme professionnel (y compris par l'apprentissage), le CQP devenant alors *la référence exigée* notamment aux premiers niveaux.

En toute hypothèse, alors que désormais la participation des Partenaires professionnels et sociaux est devenue majeure aussi bien au sein des Commissions Professionnelles Consultatives (CPC) que de la Commission de la Certification Professionnelle (CCP), comment peut-on *améliorer également leur mode de participation lors de l'élaboration des Diplômes professionnels relevant de chaque Ministère ?*

Cela pourrait permettre, aux *Partenaires sociaux de s'approprier les Diplômes professionnels comme faisant également partie de « leurs » Certifications.*

Tel est l'objet de deux des propositions (n° 3 et 4) émises par l'AFDET.

Elles sont présentées dans la deuxième partie du Rapport afin d'aboutir à *une meilleure cohérence entre l'ensemble des acteurs concernés par les Certifications professionnelles, tout en respectant les compétences de chacun.*

V-LA FORTE AUGMENTATION DU NOMBRE DE NOUVELLES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES

1-Le développement nécessaire d'une plus grande souplesse et adaptabilité

A l'évidence, l'augmentation du nombre de Certifications professionnelles et notamment de Titres à finalité professionnelle *est pleinement justifiée et opportune* lorsque ces nouvelles Certifications correspondent à :

- des *Métiers émergents pour lesquels aucune Certification n'existe à ce jour,*
- des *nouveaux Métiers dont la réglementation exige la détention de cette Certification,*
- des *Métiers non encore repérés par les Certificateurs alors qu'existants depuis des années et dont tel ou tel Organisme de formation aurait identifié l'existence.*

2-Une interrogation

Au-delà de ces cas spécifiques, on peut simultanément s'interroger sur le *véritable objectif d'une partie significative des demandes d'enregistrements de nouveaux Titres* auprès de la Commission nationale de Certification professionnelle lorsque l'on observe une augmentation exponentielle de leur nombre .

- *S'agit-il d'améliorer le Dispositif français de Certifications professionnelles dans l'intérêt de tous, individus comme Entreprises ?*

ou

- *S'agit-il seulement de demander l'habilitation d'une nouvelle Certification professionnelle, pour avoir le droit d'être notamment présent sur le marché du CPF et ainsi pouvoir bénéficier de fonds publics ?*

Il semble que certains Organismes de formation continue considèrent comme *plus aisé* de susciter la création d'un *nouveau Titre pour leurs stagiaires* (même si pour seulement quelques dizaines de candidats par an), plutôt que *de les préparer* à une Certification professionnelle *déjà existante* telle qu'un *Diplôme professionnel, un Titre du Ministère du Travail, un autre Titre à finalité professionnelle* ou à un *CQP*.

La Commission de la Certification Professionnelle fait au demeurant *un important travail de sélection* dans le cadre des missions telles qu'elles lui ont été attribuées, puisque ce sont près de 60% des demandes en vue d'un enregistrement de nouveaux Titres au RNCP et 20% au RS qui sont acceptés avec différentes causes de refus, y compris parfois l'incomplétude du dossier.

Pour autant, *est-il véritablement possible de vérifier à ce jour et en temps utile si chaque Organisme demandeur a exploré ou non toutes les possibilités de préparer à un Titre, un CQP ou un Diplôme professionnel déjà existant en fonction de la cible d'emplois visés avant de déposer une demande d'enregistrement d'un nouveau Titre ?*

Et plus fondamentalement, faut-il que *la logique d'accès sur un nouveau marché de la Formation continue et de l'Apprentissage* (désormais conditionné par la préparation d'une Certification professionnelle présente sur le RNCP ou le RS pour bénéficier de fonds publics) ou même celui d'un *nouveau marché de la Certification* (17) *prenne le pas sur l'intérêt de tous, individus comme Entreprises* (18) ?

Le temps semble donc venu pour s'interroger sur cette démarche prolixo de création et d'extension d'un marché de la Certification « *tous azimuts* » *ici en l'occurrence ne serait-ce qu'au niveau d'un seul pays*, qui risque d'aboutir demain à *un ensemble de Certifications professionnelles globalement illisible et donc devenu inefficace aussi bien pour les Individus que pour les Entreprises* (18).

(17) la mise en œuvre de la Loi de 2018 donne la possibilité à des Organismes de formation de se positionner également en tant qu'Organismes certificateurs.

Elle prévoit également qu'ils fassent financer par les autres Organismes de formation qui ne souhaitent pas assurer cette fonction mais qui préparent leurs stagiaires à tel ou tel de leurs Titres, *le coût des passations d'épreuves* (par le paiement d'une « redevance ») ainsi que celui de *la Formation des Formateurs préparant à ce Titre*.

Il s'est ainsi institué la création d'un second marché concurrentiel, celui des Organismes organisant l'obtention des certifications.

(18) voir les interviews dans « Avenirs professionnels – Revue nationale de l'AFDET (n°4-2021)

- de M.X. ROYER Représentant du MEDEF à la CCP

et

- de Mme M. PERRIN Représentante de la CFDT à la CCP

AFDET – Délégation Prospective, Recherche, Etudes – Commission nationale « Certifications »

rédaçtion de synthèse r. kastler- 26 septembre 2021

VI – L’EMERGENCE - même si à ce jour limitée- DES OPEN BADGES et DES « MICROCERTIFICATIONS »

Il convient d’évoquer également dans le cadre de ce Rapport, la question de l’irruption relativement récente en France *des Open Badges* et surtout *des « Micro-certifications »* puisqu’ainsi dénommées, ces dernières à *l’initiative de la Commission européenne*.

Elle pose en effet, même si elle est relativement marginale jusqu’à présent, la question plus globale de leurs positionnements respectifs et de leurs impacts possibles sur le Dispositif des Certifications dans notre pays.

1-Les Open Badges (19)

Leurs caractéristiques

Un Open Badge est « une image numérique » qui permet d’enregistrer un certain nombre d’informations (ou métadonnées) présentées sous la forme de Badges dont les principales sont :

- *l’identité du récepteur du badge,*
- *l’identité de l’émetteur,*
- *un certain nombre de badges de toutes natures*
- *les critères d’attribution des badges,*
- *les preuves justifiant de son attribution.*

Les badges peuvent être notamment des badges de « *participation à ..* », de « *savoirs* », de « *savoir-faire* », de « *savoir-être* », de « *compétences (ensemble de savoirs, savoir-faire et savoir être..)* », de « *réalisation -ou projet- d’actions* », ou encore des « *documents réflexifs* », etc..

Les badges peuvent être émis *par un organisme de formation, par un expert ou un réseau d’experts.*

Ces badges peuvent ainsi ensuite être « endossés » (approuvés) par des tiers.

On peut évoquer alors l’existence d’une *communauté* qui pourrait être considérée comme jouant en quelque sorte, un rôle d’organisme de contrôle (mais aussi de soutien mutuel non régulé).

Les badges sont cependant affichés comme « *vérifiables* » et comme « *infalsifiables* ».

Chaque utilisateur peut choisir *d’afficher ou de masquer ses badges.*

Des plateformes numériques supports des Open Badges sur Internet

Des plateformes numériques ont été créées pour *générer et attribuer des Open Badges* visibles ensuite sur *le profil des participants* tel qu’affiché sur Internet.

A ce jour, la plateforme *Mozilla Backpack* conçue en interaction avec *Badgr* (qui remplace *m@gistère*) et d’*Open Badge Passport* en sont parmi *les premiers supports.*

(19) sources : les sites des quatre plateformes ci-après mentionnées ; réunions avec experts français et européens et document académie de Versailles (DANE).

Il est prévu que ces services *autorisent également un partage public sur les réseaux sociaux (tels que Facebook, LinkedIn).*

Ces plateformes devraient permettre également une intégration ultérieure sur *une plateforme de E-Portefeuille de compétences (ou E-portfolio)* (comme par exemple Mahara).

La conception de ces plateformes suppose la mise en place *d'une ingénierie numérique avec un ensemble de métadonnées* portant entre autres, sur *les critères d'attribution, l'émetteur, la date d'émission* et bien entendu *une conception graphique ad-hoc.*

L'origine des Open Badges et leur arrivée en France (via l'Europe)

Créés en 2011 par la *fondation Mozilla*, les Open Badges *visent à proposer un nouveau système d'accréditation.*

L'objectif affiché est de contribuer à donner *de nouvelles opportunités de carrière, de dynamiser des pratiques en formation*, en « faisant la promotion de la reconnaissance des compétences et des réalisations acquises par le biais d'un apprentissage formel et informel ».

Utilisés dès leur apparition en 2011 aux États-Unis, *les Open Badges ont commencé à être évoqués puis expérimentés en France après la déclaration européenne de Bologne* « pour une reconnaissance ouverte » en 2016.

On peut citer ainsi en particulier le projet « *Badgeons la Normandie en 2017* » et la création de l'association à cet effet « *Reconnaître* » en 2018.

2 – Les Micro-Certifications (20)

Leurs caractéristiques

Chaque « micro-certification » est conçue pour être affichée dès « qu'a été démontrée la maîtrise d'une compétence spécifique ».

Elles peuvent être attribuées par exemple, par un organisme de formation à l'issue de la participation à une formation.

Les plateformes numériques supports des Micro-certifications sur Internet

On peut citer par exemple *BC diploma*, start-up innovante déjà implantée dans de nombreux pays et qui utilise des blockchains (21) pour dématérialiser, stocker et sécuriser n'importe quel type de Diplômes, d'Attestations ou et de « Micro-certifications ».

(20) sources : site de la plateforme ci-après mentionnée et réunions avec Experts

(21) technologie qui permet de garder la trace d'un ensemble de transactions, de manière décentralisée, sécurisée et transparente, sous forme d'une chaîne de blocs.

Mais il s'agit d'un nouveau marché mondial avec de multiples autres acteurs présents et à venir dont certains des membres du GAFAM.

3- Différence entre Open Badge et Micro-Certification

- Un Badge (ou Open Badge) ne se présente pas en tant que « Micro-Certification » et ne prétend donc pas être une Certification.
- Une Micro-Certification peut par contre se présenter *sous la forme* de Badge ou Open Badge et s'affiche en tant que « Certification ».

4 -Les Open Badges, les Micro Certifications et ... le Dispositif français des Certifications

Les Open Badges et... Les Certifications

Les Open Badges représentent donc des documents possiblement présentés par le détenteur sur Internet *qui correspondent de facto* à des *Attestations de compétences* (voir la définition dans le glossaire ci-après en annexe 6 page 94) dès lors que le signataire qui les délivre est précisément indiqué.

Il n'est pas ici affiché qu'il s'agit de Certification (définition dans le Glossaire page 94)

La dénomination retenue est donc sans ambiguïté dès lors *qu'il est affiché* qu'il s'agit de « *Badges* » et qu'ils sont présentées en « *Open* ».

Il est cependant possible de s'interroger sur leur effet induit, à savoir celui *d'une présentation multiforme et fragmentée à l'extrême des compétences d'un individu.*

Quant à la deuxième finalité telle qu'affichée par les promoteurs des Open badges, à savoir celle de représenter des objectifs intermédiaires en tant que *facteurs de motivation et marqueurs d'étapes* dans les *parcours de formation*, il est à noter que *de nombreux supports de ce type ont été depuis longtemps créés et utilisés en France au sein des Formations initiales et continues en France* en relevant de l'ingénierie des Unités capitalisables et désormais de celle des Blocs de compétences.

La dimension innovante des Open Badges réside donc dans *la possibilité d'une parution directe d'un ensemble d'informations normées sur internet dans le cadre de plateformes dédiées et si l'individu le souhaite, y compris sur plusieurs Réseaux sociaux.*

Les « Micro Certifications » et ... Les Certifications

Leur dénomination est ici *plus problématique* que celle d'Open Badge puisque c'est le terme de Certification qui est ici affiché.

Or le terme de Certification tel qu'il est défini réglementairement en France (voir le glossaire page 94) suppose que soit respecté un certain nombre de conditions afin de garantir entre autres, *la fiabilité du Document produit et son inscription possible dans le cadre des Classifications officielles négociées entre les Partenaires sociaux.*

Il s'agit d'une question d'importance car les Certifications telles que conçues dans notre pays s'inscrivent dans la perspective d'une *reconnaissance universelle des compétences des individus* et représentent jusqu'à présent, même si de manière non exclusive, *l'une des références dans la régulation des relations entre formation et emploi* ainsi *qu'un des fondements du dialogue économique et social dans notre pays.*

Ceci étant, le développement des Micro-certifications représente l'un des axes de l'Union européenne afin de contribuer à la fois à « une adaptation des compétences » et à la réalisation « d'un Espace européen de l'éducation d'ici 2025 » en particulier au niveau de l'Enseignement supérieur.

Elle soulève donc la question comme dans d'autres domaines *d'une nécessaire réflexion* quant à l'articulation entre des dispositions nationales et européennes.

VII – EN BREF

Cet Etat des lieux de l'ensemble des Diplômes, Titres et CQP a permis de mettre en relief :

- **les points forts** du Dispositif Certificatif français avec :

* *la fonction de « clé de voûte » des Diplômes généraux à l'égard des parcours de formation initiales et continues*

* *la fonction et l'impact significatif de l'ensemble des Certifications professionnelles (Diplômes professionnels, Titres et CQP) sur le marché du Travail,*

mais également

- **ses déficiences** avec notamment :

* *certaines incompréhensions ou méprises quant à la nature et aux objectifs spécifiques propres à chaque type de Certifications,*

* *leur excessive multiplicité et manque de cohérence, aboutissant fréquemment à de stériles concurrences,*

* *en conséquence, un manque de lisibilité pour les publics jeunes et adultes comme pour les Entreprises,*

** l'absence de publications de données chiffrées pour une partie d'entre elles,*

et plus largement,

* *l'absence d'un dispositif d'évaluation de la qualité et des performances de chacune d'entre elles en fonction de critères partagés,*

* *et depuis quelques années malgré les avancées de la Loi de 2018 quant à la coordination et au pilotage des Certifications professionnelles, la subsistance de tensions entre certains acteurs quant à la répartition de leurs responsabilités respectives.*

Ainsi dans un contexte général de développement et même parfois de morcellement des prestations qui s'amplifie comme dans nombre d'autres domaines, *les décisions à venir* quant à l'organisation et la régulation des Certifications, notamment professionnelles, nous paraissent correspondre à **un véritable choix de société !**

En d'autres termes, ira-ton :

* vers **une atomisation et dispersion de l'ensemble d'entre elles ?**

au risque de leur faire perdre leur valeur sur un plan économique mais aussi social, pour les personnes comme pour les Entreprises,

ou

* vers **une simplification, mise en cohérence et complémentarité ?**

pour favoriser leur efficacité dans l'intérêt de chaque individu comme dans celui du monde économique afin qu'elles puissent continuer à jouer une indispensable fonction « d'indicateurs de compétences » lisible et compréhensible par tous ?

Au-delà des efforts de la Commission de la Certification professionnelle pour apporter dans le cadre de ses attributions, *une régulation* ainsi que *des contributions* afin d'éclairer l'ensemble des acteurs, il est de **la responsabilité du Législateur et sans doute des Pouvoirs Publics comme des Partenaires Sociaux d'en décider.**

Pour sa part, l'AFDET présente dans la deuxième partie de ce Rapport, **dix propositions**

Les sept premières propositions visent à :

**une amélioration de la complémentarité, la cohérence, la lisibilité
et donc .. de l'efficacité**

de **l'ensemble des Certifications professionnelles**
(Diplômes professionnels, Titres professionnels,
Titres à finalité professionnelle, et Certificats de Qualification Professionnelle)
dans l'intérêt des individus comme des Entreprises
tout en respectant les objectifs et les spécificités de chacune des Certifications

Les trois dernières propositions (qui sont d'un autre ordre) visent à :

une amélioration de la lisibilité et donc de la compréhension

des **Diplômes généraux et professionnels**

dans leurs fonctions respectives et complémentaires

* **pour tous les Diplômes** : en tant qu'objectifs, étapes et repères lors des parcours des jeunes en Formation initiale
et

* **pour les Diplômes professionnels** : simultanément, en tant que composantes et parties prenantes de l'ensemble des Certifications professionnelles.



Association française pour le développement de l'enseignement technique
Reconnue d'utilité publique - O.N.G. auprès des Nations Unies



DEUXIEME PARTIE

B-LE DISPOSITIF FRANÇAIS DES CERTIFICATIONS (DIPLÔMES, TITRES ET CQP) *PROPOSITIONS D'AMELIORATIONS*

Ces propositions s'appuient sur les informations (parfois méconnues) ainsi que sur les analyses présentées dans « l'Etat des lieux du Dispositif français des Certifications » première partie de ce Rapport réalisé par l'AFDET.

Il est donc recommandé de le lire *avant* de prendre connaissance de cette deuxième partie

* Les sept premières propositions ont comme objectif de contribuer à *la mise en place progressive d'un Dispositif de Certifications professionnelles* (Diplômes professionnels, Titres professionnels, Titres à finalité professionnelle et CQP) *mieux coordonné, plus lisible et d'une plus grande efficacité.*

Elles s'inscrivent dans le prolongement direct des dernières orientations et des dispositions telles que décidées par les Pouvoirs Publics, en particulier lors du vote de la Loi du 5 septembre 2018 « Pour avoir la liberté de choisir son avenir professionnel ».

pages 59 à 73

* Les trois propositions suivantes visent à *améliorer plus spécifiquement la lisibilité des Diplômes (généraux et professionnels)*

Elles participent d'une meilleure compréhension du système français des Diplômes

pages 74 à 78

I- AMELIORER LE DISPOSITIF D'ENSEMBLE DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES

« POUR UN DISPOSITIF PLUS COHERENT, MIEUX COORDONNE
et donc PLUS EFFICACE »

Les propositions suivantes sont chacune, de nature différente mais complémentaires avec pour toutes, le même objectif, celui de rendre *chacune des Certifications professionnelles plus efficace dans leur usage, mieux connue et reconnue par les individus comme par les Entreprises.*

Propositions n° 1 et 2

*** Rendre plus lisible et plus efficace l'ensemble des Certifications professionnelles**

par la mise en place d'un système d'articulation et de complémentarité entre toutes les Certifications professionnelles (Diplômes professionnels, Titres professionnels, Titres à finalité professionnelle et CQP).

Propositions n° 3 et 4

*** Renforcer l'implication de tous les acteurs concernés (Partenaires sociaux Ministères et autres Organismes certificateurs)**

par une meilleure répartition des responsabilités en matière de création (et de rénovation) des Certifications professionnelles et ce, en fonction des compétences de chacun.

Proposition n° 5

*** Evaluer l'efficacité des Certifications professionnelles**

par la création d'un dispositif de suivi global, à la fois quantitatif et qualitatif et d'évaluation des Certifications professionnelles, en particulier quant à leur *usage et leur impact* sur le marché du travail.

Proposition n° 6

*** Communiquer**

par des Campagnes de communication régulières à l'attention du grand Public à propos de l'ensemble des Certifications professionnelles, leurs fonctions comme leurs usages.

Proposition n°7

***Donner à chaque individu la possibilité de créer son-Portefeuille de compétences numérique par la mise en œuvre à cet effet d'une plateforme nationale en ligne, fiable et sécurisée**

**Rendre plus lisible et plus efficace
l'ensemble des Certifications professionnelles
(Diplômes professionnels, Titres professionnels,
Titres à finalité professionnelle et CQP)**

Proposition n° 1

**Créer un Dispositif permettant une *articulation ou/et des complémentarités
opportunes entre les différentes Certifications professionnelles*
(Diplômes professionnels, Titres professionnels,
Titres à finalité professionnelle et CQP)**

L'Etat des lieux a mis en évidence *un éparpillement excessif des Certifications professionnelles préjudiciable à leurs usages* du fait de la diversité de leurs concepteurs et des stratégies qui leur sont propres (même si légitimes), aboutissant ainsi à *un manque de lisibilité, d'efficacité* et au risque *d'un affaiblissement généralisé à court ou moyen terme* (voir page 48 à 55)

Cette situation est quelque peu paradoxale alors qu'*au niveau européen*, la mise en place du L.M.D., la mise en correspondance de l'ensemble des Certifications nationales autour de huit niveaux de référence communs et l'instauration de Dispositifs d'équivalences (22) manifestent *le souci d'une recherche de mise en cohérence et donc de meilleure lisibilité et efficacité de l'ensemble des Certifications* dans l'intérêt de tous, individus, Entreprises, Etablissements de formation, Pouvoirs publics (23).

Dans une même perspective, bien que sur un plan plus modeste et « transversal », il pourrait donc être proposé d'aller progressivement en France vers *un seul Dispositif de référence* portant sur l'ensemble des Diplômes professionnels, Titres professionnels, Titres à finalité professionnelle et Certificats de Qualification professionnelle, *tout en respectant les objectifs et spécificités* et en renforçant *leur égale reconnaissance* puisque les uns sont *des Diplômes d'Etat* et les autres sont *garantis par l'Etat*.

(22) les Dispositifs européens sont présentés en annexe 1 page 80.

(23) Il n'en est par contre pas de même également au niveau européen, avec l'instauration et un encouragement au développement de micro certifications dont l'objectif et le positionnement à l'égard des Certifications existantes sont à ce jour incertains ainsi que leur multiplication qui est multiforme et non maîtrisée.

Modalités opérationnelles :

Mettre en place ce Dispositif par :

* *la reconnaissance officielle d'Equivalence* entre d'une part, un Titre professionnel, un Titre à finalité professionnelle ou un CQP et d'autre part, une ou plusieurs partie(s) d'un ou de plusieurs Diplôme(s) professionnel(s)

ou

* *l'identification du Titre professionnel, du Titres à finalité professionnelle ou du CQP en tant que spécialisation post-Diplôme(s) reconnue et valorisée en tant que telle, y compris auprès des jeunes au sein du système éducatif.*

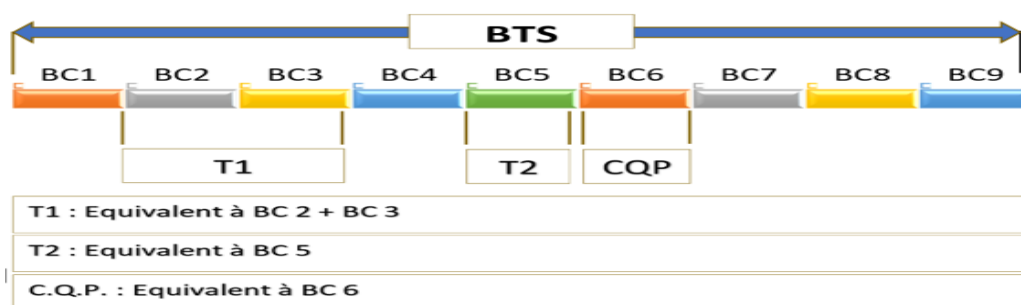
Ce dispositif pourrait être conçu en s'appuyant sur la classification par niveaux des Diplômes professionnels, Titres professionnels, Titres à finalité professionnelle et CQP au sein des grilles de classification relevant des Conventions Collectives négociées entre les Partenaires sociaux.

Les deux schémas ci-après visent à en présenter les principes à partir de deux exemples :

Cas n°1 : La reconnaissance d'équivalences entre un Titre ou un CQP et une ou plusieurs parties (blocs de compétences) d'un Diplôme professionnel :

Exemples de reconnaissance d'équivalences :

- entre un Titre professionnel T1 et une partie d'un BTS (ici organisé en neuf Blocs de compétences (BC),
- entre un Titre professionnel T2 et une autre partie de ce BTS
- entre un CQP et une autre partie de ce BTS



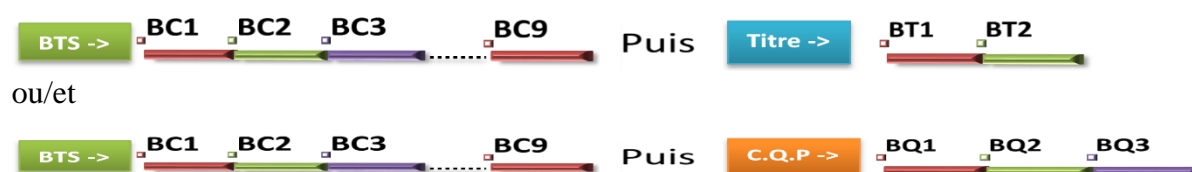
Ainsi si tel est le cas, *tout détenteur du Titre 1 ou du Titre 2 ou du CQP se verra reconnu d'emblée, la partie du Diplôme correspondant.*

Cette disposition peut ainsi lui permettre d'y accéder ultérieurement plus aisément s'il le souhaite, pour accéder à un emploi ou pour évoluer professionnellement tout au long de la vie, y compris par la mobilisation de son Compte Personnel de Formation.

Cas n°2 : La reconnaissance et valorisation d'un Titre ou d'un CQP en tant que spécialisation complémentaire à un Diplôme professionnel
 sans bien entendu que l'obtention de ce Titre ou CQP ne soit subordonnée à l'obtention du Diplôme.

.Exemples :

- Un CQP (dont les Blocs de compétences complètent ceux d'un BTS)
- ou
- Un Titre (dont les Blocs de compétences complètent ceux d'un BTS)



Ainsi, dans ce cas, *la détention d'un Titre ou d'un CQP*, si elle est obtenue après celle d'un *Diplôme professionnel*, peut représenter (ainsi que c'est déjà souvent le cas) **un atout supplémentaire pour accéder à un emploi ou pour évoluer professionnellement tout au long de la vie**. La mobilisation de son Compte Personnel de Formation, peut en l'occurrence soutenir cette démarche personnelle.

Une telle initiative si elle était mise à l'étude pourrait s'appuyer sur *l'opportunité* organique que constituent les blocs de compétences, mais supposerait simultanément la mise en œuvre de *plusieurs conditions*.

Une opportunité

L'agencement désormais obligatoire de l'ensemble des Diplômes (notamment professionnels), *des Titres et des CQP en Blocs de Compétences* peut constituer une *exceptionnelle opportunité* pour aboutir à de telles articulations sous la forme d'équivalences et de complémentarités.

Les Blocs de compétences sont en effet susceptibles de représenter *des interfaces-supports fonctionnels entre les différentes Certifications* à repérer à l'issue d'expertises réalisées au cas par cas.

Au demeurant, la mise en place de ce Dispositif global entre les seules Certifications professionnelles reconnues permettrait d'éviter d'aller *vers une balkanisation de l'ensemble des Certifications professionnelles* par une transformation de chaque Bloc de compétences en Certification en tant que telle. Cette disposition réglementaire est pourtant ici ou là expérimentée ou envisagée.

Un tel risque serait évidemment amplifié par une utilisation inconsidérée des « Micro-certifications » dès lors qu'elles seraient utilisées comme une alternative ou en substitution à l'égard du Dispositif français des Certifications.

Des conditions

1- Une étude préalable et une forte impulsion

Mettre à l'étude cette proposition nécessiterait à l'évidence *une prise de conscience partagée de la part de chacun des acteurs concernés* (Ministères, Branches Professionnelles, Organismes certificateurs privés, Partenaires Sociaux,.) à l'égard des enjeux et des risques encourus ainsi qu'explicité dans la première partie de ce Rapport, afin que chacun accepte de « sortir de son propre couloir ou stratégie spécifique » pour s'inscrire dans une telle perspective plus globale.

Il est probable que seule l'impulsion des Pouvoirs Publics ou /et celle des Partenaires Sociaux puisse en être à l'initiative.

Il pourrait également être prévu que l'instauration d'un tel Dispositif ait seulement dans un premier temps un caractère expérimental (tel que prévu par la Constitution), assorti d'une évaluation « chemin faisant ».

2- L'acceptation d'une certaine souplesse

Les premiers travaux engagés mettent en évidence la difficulté à établir des correspondances strictes entre les Blocs de compétences tels qu'actuellement définis pour chaque Certification Professionnelle.

Au regard de ces enjeux, la réforme ainsi envisagée pourrait conduire les différents Ministères, avec l'aval des Branches professionnelles concernées :

- lorsqu'il s'agira de la reconnaissance d'équivalences entre tel ou tel Titre ou CQP et partie(s) de Diplôme professionnel :

* à observer le principe du maintien temporaire de quelques décalages secondaires entre les contenus des Blocs de compétences constitutifs d'une part de tel Diplôme et d'autre part, de tel Titre ou tel CQP,

et

- lorsqu'il s'agira d'une reconnaissance d'une spécialisation post diplôme validée par un Titre ou un CQP :

* à soutenir le développement de campagnes d'information et de valorisation de ces Titres et CQP, en particulier auprès des jeunes au cours de leur Formation initiale et bien sûr auprès des adultes.

3- Un rééquilibrage des responsabilités lors de la création des différentes Certifications professionnelles au regard des compétences de chaque acteur

Ce sont les deux propositions n°3 et 4 qui sont présentées en pages 65 et 67.

Proposition n° 2

Lors de l’instruction par la Commission de la Certification Professionnelle de toute demande d’inscription de chaque nouveau Titre au sein du RNCP ou au RS,

Appliquer en tant que critère sélectif, la *présentation* par l’Organisme demandeur d’une *étude préalable des Certifications déjà existantes (Diplômes, Titres et CQP)* et le cas échéant, l’existence ou pas d’une *correspondance avec les Certifications déjà existantes (Diplômes, Titres et CQP)*

L’Etat des lieux a mis en évidence la nécessité d’éviter d’accroître de manière excessive *le nombre de nouvelles Certifications sans que leur création soit toujours justifiée* (voir page 48) .

Un ensemble de dispositions récentes vise déjà à atteindre un tel objectif :

- Il s’agit pour ce qui concerne *les Diplômes professionnels* relevant des différents Ministères et *des Titres professionnels*, de la *création des onze CPC interministérielles* ainsi que *leur coordination avec la Commission de la Certification Professionnelle (CCP)*.
- Il s’agit également pour *les Titres à finalité professionnelle*, de l’*une des principales fonctions de la Commission de la Certification Professionnelle (CCP)* qui est chargée de vérifier l’existence d’une correspondance ou pas avec les Diplômes et Titres déjà existants, lors de l’instruction des demandes d’enregistrement *de nouveaux Titres* au RNCP.

Pour autant, être en situation de le vérifier suppose :

* d’avoir *une connaissance précise de l’ensemble des Certifications professionnelles déjà existantes (Diplômes professionnels, Titres professionnels et CQP)*,

* d’appréhender tous leurs *Référentiels Métiers* (avec les correspondances avec les profils d’emplois) et leurs *Référentiels de Diplôme ou Référentiel de Compétences du Titre ou du CQP* (et en tant que de besoin, des *Référentiels d’évaluation*),

et par ailleurs,

*de pouvoir *disposer du temps nécessaire pour y procéder*.

La Commission de la Certification professionnelle assure d’ores et déjà à cet effet un *travail considérable*, mais doit faire face à *un nombre de demandes d’enregistrement pour de nouveaux Titres, pas forcément prévu et qui est en constante augmentation* (2100 en 2020).

Modalités opérationnelles

1- Renforcer les moyens de la Commission de la Certification Professionnelle afin qu'elle soit en situation de pleinement assurer cette fonction :

- *lors de l'instruction des demandes d'enregistrement de nouveaux Titres,*
- et*
- *dans ses relations fonctionnelles avec notamment les CPC interministérielles*

2- Mettre à la charge du pétitionnaire, organisme de formation ou organisme certificateur, l'obligation de présenter avec sa demande de création d'un nouveau Titre :

- *un Etat des lieux des Certifications (Diplômes, Titres et CQP) déjà existantes correspondant au secteur d'activités et au(x) Métiers(s) visés(s),*
- *une analyse de leurs référentiels en termes comparatifs,*
- *un argumentaire qui permette de justifier ou non cette demande de création d'un nouveau Titre,*
- *les correspondances partielles repérées (s'il y a lieu) avec ces Certifications déjà existantes (en particulier en Blocs de compétences).*

Renforcer l'implication de tous les acteurs concernés

(Monde économique, Ministères et autres Organismes certificateurs, et Partenaires sociaux)

Proposition n° 3

Améliorer la répartition des responsabilités en matière de création (et de rénovation) des Diplômes professionnels en s'appuyant sur les compétences propres à chacun des Partenaires

La Loi de 2018 attribue aux Partenaires sociaux des responsabilités accrues quant à la définition et à la régulation des Certifications professionnelles puisqu'elle a retenu le principe d'une « *Co-construction des Certifications professionnelles (Diplômes et Titres professionnels) entre l'Etat et les Partenaires sociaux* » (24).

C'est ainsi que, précisé dans l'Etat des lieux (voir page 42), *ils participent* depuis lors avec la majorité des voix *au sein des onze nouvelles Commissions Consultatives interministérielles* qui ont à accepter ou non, le principe de la création ou de la rénovation des Diplômes professionnels par les Ministères concernés.

Ils participent également largement à *la Commission de la Certification Professionnelle* dont les différentes attributions devraient lui permettre d'assurer progressivement une régulation de l'ensemble des Certifications Professionnelles (Diplômes professionnels, Titres et CQP) (voir page 44).

Pour autant, *certaines Partenaires sociaux ont* considéré que les modalités de leur participation à *la création des Diplômes professionnels relevant de chaque Ministère sont encore insuffisantes*, d'où l'existence des débats et des incompréhensions évoqués précédemment (voir page 48).

Or les Diplômes professionnels représentent à ce jour, *la plus grande proportion du nombre de Certifications professionnelles effectivement délivrées (soit près de 88%)* dont la création puis leur délivrance relève de la responsabilité, réaffirmée par le Législateur, des différents Ministères Certificateurs en liaison désormais avec les Commissions Professionnelles interministérielles.

La proposition suivante permettrait, du point de vue de *l'AFDET*, de mieux prendre en compte les compétences et les fonctions respectives de chacun *en précisant lors des différentes étapes, la notion de « Co-construction des Diplômes professionnels entre l'Etat et les Partenaires sociaux »*.

(24) Loi du 5 septembre 2018 - chapitre IV article 14 qui porte sur tous les Diplômes et Titres, *hormis* ceux délivrés par les Etablissements de l'Enseignement supérieur.

Modalité opérationnelle

Lors des étapes de création ou de rénovation de chaque Diplôme professionnel, et afin de rendre pleinement efficiente la notion de « *Co-construction des Diplômes entre les Ministères Certificateurs et les Partenaires sociaux* » telle que définie par la Loi du 5 septembre 2018,

Mieux préciser la répartition des responsabilités selon chaque étape au sein des Commissions ou Groupes ad-hoc instaurés par chaque Ministère en fonction des compétences de chacun :

1- En attribuant *aux Partenaires Sociaux la responsabilité de la coordination de la première étape* de la définition du Référentiel Métier (ou Référentiel d'activités professionnelles (RAP), avec la participation du (ou des) Ministère(s) Certificateur(s) concernés ainsi que d'Experts (en tant que de besoin)

2 - En maintenant l'attribution *au Ministère Certificateur de la coordination de la deuxième étape, à savoir celle de la formulation du Référentiel du Diplôme* dénommé également Référentiel de Compétences, en étroite concertation avec les Partenaires sociaux et avec leur appui.

En effet, le Référentiel d'un Diplôme professionnel doit intégrer à la fois les compétences professionnelles pour commencer à exercer le(s) métier(s) visés mais également des connaissances et compétences générales suffisantes pour être en mesure de s'adapter et d'évoluer dans un contexte économique et social en profonde mutation.

Rappels :

- La responsabilité de l'ensemble du processus de création ou de rénovation du Diplôme professionnel relève de la responsabilité du Ministère Certificateur ainsi que celle de la définition du référentiel d'évaluation et celle des modalités de délivrance.
- Pour autant, il pourrait être utile de prévoir sans préjudice des voies de recours administratif, une instance de recours amiable en cas de désaccord y compris sur le niveau de classement d'un Diplôme professionnel, d'un Titre professionnel ou d'un Titre à finalité professionnelle.
- Quant au(x) Référentiel(s) de Formation et d'évaluation correspondant à chaque Diplôme, leur élaboration relève de la responsabilité exclusive des différents Etablissements ou Organismes de formation publics ou privés qui préparent à ces Diplômes. Les Référentiels de formation relèvent donc du champ de la Formation et non de celui de la Certification.

On peut ainsi espérer que *l'attribution d'une plus grande responsabilité aux Partenaires sociaux lors de la définition du Référentiel Métier* leur permettrait de consolider pleinement leur rôle et leur engagement en tant que « *Co-constructeurs des Diplômes professionnels* » ainsi que cela a été décidé par le Législateur.

Proposition n° 4

Chaque projet de nouveau Titre à finalité professionnelle proposé par un Organisme devrait être :

- ***soumis à l'avis préalable de la ou les Branches professionnelles concernées et***
- ***mis en place dans le cadre d'une période d'expérimentation de la Certification d'une durée définie suivie d'une évaluation portant sur son impact économique et social avant son inscription au sein du RNCP ou du RS.***

Il semble en effet quelque peu paradoxal que la création de *nouveaux Titres à finalité professionnelle* soit proposée *non à la demande ou par des représentants des Partenaires sociaux* mais par des Organismes Certificateurs ou/et associés avec des Organismes de formation continue.

Ainsi l'objectif principal recherché lors de la création d'un nouveau Titre professionnel puis de la demande de son inscription dans le RNCP n'est-il pas trop souvent celui de :

- *pouvoir bénéficier d'un effet de notoriété et d'un avantage concurrentiel,*
 - *voire de la possibilité d'avoir accès à des Fonds publics sur le marché de la Formation continue,*
- et non *celui de répondre aux besoins des Entreprises (ou/et d'une Branche professionnelle).*

De ce point de vue, la seule prise en compte des résultats d'insertion professionnelle *sur deux promotions à l'issue de leur formation* ne paraît pas constituer un motif suffisant pour justifier de la création d'un nouveau Titre.

Assurer le suivi et une véritable évaluation de l'ensemble des Certifications professionnelles (Diplômes, Titres et CQP)

Proposition n° 5

Créer un dispositif d'informations statistiques, d'analyses, de suivi et d'évaluation de l'ensemble des Certifications professionnelles

La très grande dispersion des informations ainsi que leur forte hétérogénéité, et parfois même leur absence quant aux Certifications professionnelles, selon qu'il s'agit des Diplômes professionnels, des Titres professionnels, des Titres professionnels ou des Certificats de Qualification professionnelle ne facilite pas une appréciation de leur impact et de leurs efficacités respectives, que ce soit pour les individus (jeunes ou adultes) et pour les Entreprises.

L'Etat des lieux présentés en première partie (voir pages 24 à 28) a mis en évidence *une telle situation qui ne peut être que perfectible* dans le prolongement de certaines des dispositions définies par la Loi de 2018.

La création *d'un méta système d'information public et partagé* semble donc s'imposer en s'appuyant notamment sur les différents systèmes d'informations statistiques et d'analyses existants.

Modalités opérationnelles :

Cette proposition peut se décliner en trois volets :

1-Créer une base de données chiffrées, unique et homogène pour l'ensemble des Certifications professionnelles : Diplômes professionnels, Titres et CQP

Cette base permettrait ainsi, avec l'accès garanti à tout public (Entreprises, Jeunes, Adultes, Etablissements de Formation initiale et Organismes de Formation Continue, Collectivités Territoriales, Institutions,..) :

- de s'informer en tant que de besoin, sur la réalité des Certifications professionnelles, aussi bien sur le plan quantitatif que qualitatif, dont notamment pour chacune d'entre elles :

* le *nombre de Certifications délivrées chaque année,*

- * *les différents publics respectifs,*
- * *leurs modalités d'usage,*
- * *leur impact sur le marché du travail.*

En effet, une véritable opacité subsiste pour une partie d'entre elles, Diplômes, Titres et CQP (y compris certains Diplômes et Titres délivrés par des Universités) ainsi qu'indiqué précédemment.

NB : Une articulation entre Le RNCP et la Base « Reflets » gérée par le CEREQ pourrait être opportunément établie à cet effet.

2-Réaliser des études afin :

- ***d'évaluer l'efficacité des différentes Certifications professionnelles au regard de l'accès à l'emploi.***

Ces études, même si certaines ont été déjà menées notamment par le CEREQ, devraient de plus, intégrer *les typologies des publics concernés ainsi que les parcours antérieurs suivis* afin d'éviter la production de conclusions parfois hâtives pouvant aboutir à des dispositions discriminantes.

- ***d'évaluer les conséquences de la multiplication, devenue exponentielle, du nombre de nouvelles Certifications professionnelles proposées par des Organismes Certificateurs*** (dont le nombre est également en forte augmentation).

3-Analyser la fiabilité des modalités d'évaluation pour accéder aux différentes Certifications professionnelles

Ces études devraient porter à la fois sur :

- ***la dimension qualitative*** quant à *leur fiabilité, efficacité, prise en compte des spécificités par typologies de publics* ainsi que sur *les coûts mobilisés*

et par ailleurs,

- ***les incidences du double positionnement d'Organismes de formation lorsqu'ils demandent à être habilités pour devenir également Certificateurs pour leur propre public*** (même s'il est au moins retenu le principe d'une composition des jurys distincte)

Mieux Communiquer sur l'utilité des Certifications professionnelles

(Diplômes professionnels, Titres Professionnels, Titres à finalité professionnelle et CQP)

L'Etat des lieux a mis en évidence *un déficit global et général* quant à la *perception et compréhension des fonctions respectives, de l'intérêt et des usages respectifs des Certifications générales et professionnelles.*

Ce déficit est également constaté plus particulièrement pour certaines Certifications professionnelles (qu'il s'agisse des Diplômes professionnels, des Titres professionnels ou à finalité professionnelle et des CQP) lors de la première insertion professionnelle de jeunes, et trop souvent pour toutes, tout au long de la vie professionnelle.

D'où la proposition suivante

Proposition n°6

Organiser des Campagnes de communication régulières à l'attention du grand Public à propos de l'utilité des Certifications professionnelles (Diplômes professionnels, Titres et CQP) et de la diversité de leur usage.

Modalités opérationnelles

-Instaurer des campagnes de communication régulières (annuelles) sur les différents supports multimédias (radios et chaînes d'information mais aussi sur les réseaux sociaux ..)

Ces Campagnes pourraient être décidées *par les Pouvoirs Publics*

-Pour ce qui concerne plus particulièrement *les Certifications professionnelles* (Diplômes professionnels, Titres professionnels, Titres à finalité professionnelle et CQP) ces Campagnes pourraient être *à l'initiative de France Compétences* après concertation avec les Partenaires sociaux, les Ministères Certificateurs et les Régions dans le cadre de la Commission de la Certification Professionnelle.

Ces Campagnes d'information à *l'attention du grand public* pourraient ainsi faciliter la prise de conscience du rôle « d'indicateurs de compétences » que représentent les Certifications professionnelles pour les individus comme pour les entreprises, et plus largement au sein de la Société.

Elles devraient faciliter une meilleure connaissance pour *chaque type de Certification*, de leurs *fonctions respectives*, leurs *modalités de préparation et d'accès*, y compris par la VAE, et des *financements mobilisables pour leur préparation* en particulier dans le cadre du CPF.

Ces Campagnes pourraient souligner leur importance non seulement *en tant qu'atout pour accéder à un emploi pour les jeunes* ou comme *ressource en vue d'une évolution de carrière pour les adultes*, mais également en tant qu'élément important- parfois sous-estimé- de *reconnaissance et de valorisation sociale, individuelle comme collective*.

Elles pourraient de plus, parfaitement s'inscrire et s'articuler avec les campagnes de communication visant à *mieux faire connaître et valoriser les Formations professionnelles initiales puis continues* « *tout au long de la vie* », avec notamment le support du CPF.

Proposition n° 7

Distinguer en toute circonstance, en référence aux principes et modalités réglementaires de reconnaissance des compétences :

- **les Certifications** car elles sont *les seules reconnues en tant que telles par l'Etat*, à savoir les Diplômes, les Titres professionnels, les Titres à finalité professionnelle et les CQP
- et
- les Attestations** dont la portée de leur usage relève de leur signataire (chef d'entreprise, chef d'établissement, directeur d'association, etc..)

Cette proposition peut être considérée comme *surprenante ou anecdotique*.

Or le contexte actuel de multiplication et de forte diversification dans ce domaine est *source de confusion* quant à la nature et à la valeur des Documents produit (ainsi que le Directeur de la Certification professionnelle de la CCP vient de le rappeler)

L'application de cette proposition est donc déterminante pour :

- *permettre une compréhension de la valeur et du rôle des différentes modalités de reconnaissance des compétences telles que définies en France*, aussi bien par les individus que de la part les acteurs socio-économiques et ceux du monde de l'éducation et de la formation professionnelle,

- éviter les confusions quant à la nature et à la valeur des Documents produits, et même dans certains cas, un affichage trompeur pour les usagers quant à l'utilisation du terme de Certification lorsque celle-ci n'est pas reconnue par l'Etat.

Le repérage des Certifications

Pour ce qui concerne les Certifications professionnelles (Diplôme professionnel, Titre professionnel, Titre à finalité professionnelle ou CQP), le critère requis est celui de « *l'enregistrement de la Certification sur le RNCP qui conditionne le niveau et la qualité de la Certification professionnelle* », ce qui peut être aisément vérifié par chacun sur internet.

Il importe par ailleurs de rappeler que c'est « *cet enregistrement qui garantit l'acquisition d'une qualification reconnue sur le marché du travail* ».

Quant aux Diplômes généraux (Diplôme National du Brevet(DNB), Baccalauréat général, etc ..) leur valeur est reconnue par l'Etat *dès lors que leur création et leur préparation relèvent d'un Ministère* (25) .

Des Attestations

Il est cependant tout à fait possible pour chaque individu, jeune ou adulte, de mettre également en évidence et en tant que de besoin, *les compétences qui auraient été reconnues par des tiers au cours de son parcours* et ce, sous la forme d'*Attestations*.

L'intégration dans le Passeport compétences

Le développement d'un « *Passeport Compétences* » adossé au Compte personnel de Formation de chaque personne » par la Caisse des Dépôts et Consignations a été décidé *dans le prolongement des dispositions de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 14décembre 2013, et en application de la Loi de 2018 confortée depuis le 1^{er} juillet 2021.*

Il est donc proposé que ce « *Passeport de Compétences* » (26) intègre *les Certifications et des Attestations* mais *de manière distincte, et à leur juste place* quant à *leur valeur et à leur portée respectives*.

(25) comme au demeurant, les Diplômes professionnels

(26) dénommé également « *Passeport d'orientation, de formation et de compétences* »

Modalité opérationnelle

S'appuyer sur la mise en œuvre de la plateforme nationale en ligne, fiable et sécurisée telle que conçue pour le Compte Personnel de Formation afin

de donner la possibilité à chaque individu, jeune ou adulte, de renseigner également son *Passeport compétences* en intégrant en tant que de besoin et tout au long de sa vie professionnelle, les *Certifications ou/et Attestations* obtenues, présentées de manière distincte et complémentaire.

L'utilisation d'un tel « Passeport (ou Portefeuille) Compétences » dématérialisé peut ainsi permettre de présenter à leur juste place :

- * *la valeur des Certifications* en tant que telles (27)
- * *des Attestations* dûment signées
- * *d'autres Documents* à l'initiative

Considérant le développement inéluctable des supports numériques y compris dans ce domaine, chaque individu pourra ainsi créer et utiliser son « Passeport Compétences » dématérialisé, non seulement *lors ou en vue d'entretiens d'embauche* mais aussi chaque fois qu'il le souhaite, *de manière appropriée sur internet*.

(27) avec la possibilité de vérification

II-AMELIORER LA LISIBILITE DE L'ENSEMBLE DES *DIPLÔMES* GENERAUX et PROFESSIONNELS

« POUR UNE MEILLEURE COMPREHENSION

DU SYSTEME FRANÇAIS DES DIPLÔMES GENERAUX ET PROFESSIONNELS »

Sauf à considérer que le monde des Diplômes généraux et celui des Diplômes professionnels sont à totalement dissocier, il peut être utile d'en présenter une vision d'ensemble (28).

Tel a été le choix pour la première partie de ce Rapport « l'Etat des lieux » afin de mettre en évidence *les convergences* et tout autant, *leurs fonctions respectives et différences* ainsi que *leurs positionnements réciproques* :

*pour les Diplômes généraux avec leur principal objectif qui est *d'être un marqueur et une étape dans la poursuite d'études*

*pour les Diplômes professionnels avec leur double objectif *d'un accès au monde du travail (ou d'une progression de carrière) et la possibilité d'une poursuite d'études,*

Par ailleurs, *la multiplicité et même l'hétérogénéité* ne serait-ce que celui des intitulés des Diplômes *rend bien peu aisée leur compréhension.*

Comment en effet ne pas être surpris à ce jour *par l'extraordinaire hétérogénéité dans l'appellation des différents Diplômes* qui met les jeunes, les parents, les entreprises, dans des situations de *perplexité*, si ce n'est de *confusion lors des démarches d'orientation au regard du ou des métiers envisagés ou/et des parcours de formation correspondants ou de recrutements !*

Ainsi, pour les **Diplômes professionnels**, il est fait référence :

- tantôt à *un type de métier* (ex : le Brevet de Technicien supérieur ou le Diplôme d'Ingénieur),
- tantôt à *un niveau de Diplôme et à une voie de formation caractérisée par son objectif* (ex : le Baccalauréat professionnel, la Licence professionnelle, le Master professionnel),

Quant aux **Diplômes généraux**, leur appellation est également « hétérogène » en correspondant selon chacun,

- à *un niveau de diplôme et à une voie de formation*

(ex : le Baccalauréat général, le Baccalauréat technologique ou le Diplôme Universitaire de Technologie),

ou

- dans d'autres cas, à *son caractère national*

(ex : le Diplôme national du Brevet),

ou encore

(28) Une Etude similaire pourrait être effectuée à propos des chacune des autres grandes catégories de Certifications professionnelles (Titres professionnels, Titres à finalité professionnelle et CQP)

- à un positionnement intermédiaire (ex : le Master 1)

Il est pourtant difficile de considérer que ce manque de lisibilité des Diplômes (ainsi qu'au demeurant, celui des autres Certifications) résulte d'une volonté délibérée afin d'en maintenir l'opacité pour en réserver la compréhension par les seuls spécialistes.

En effet cette multitude d'appellations est la *résultante d'un empilement de strates successives dans l'histoire de leur création ou rénovations.*

Il a donc semblé intéressant de présenter également ici trois Propositions qui seraient susceptibles si elles étaient retenues, **d'améliorer en France la compréhension de l'ensemble des Diplômes généraux et professionnels.**

Proposition n° 8

Préciser pour chaque Diplôme tel que dénommé à ce jour, s'il s'agit :

*** d'un Diplôme général, et donc à vocation *dominante* vers une poursuite d'études**

OU

*** d'un Diplôme professionnel, et donc à vocation *dominante* vers une insertion professionnelle
(mais bien sûr sans exclusive car permettant également une poursuite d'études)**

Pour les jeunes :

- Cette simple proposition, certes modeste, contribuerait à *éclairer pour sa petite part, les démarches d'orientation des élèves* car cet affichage permettrait à chaque élève ou étudiant d'avoir, à chaque étape de son parcours de formation initiale, *une meilleure visibilité* quant à ses choix en fonction de l'objectif professionnel visé et de la durée des études correspondantes.

Chaque jeune se situerait plus aisément, d'abord lors de son parcours *au sein de la voie générale* pour l'obtention d'un ou plusieurs Diplômes de formation générale puis au regard de la *voie professionnelle initiale*, scolaire, étudiant ou par apprentissage, afin d'acquérir un premier Diplôme professionnel.

Le schéma présenté en annexe 2 page 89 peut également rendre plus aisée, *une compréhension d'ensemble du système éducatif* en intégrant le positionnement des différents Diplômes selon leur objectif principal.

Pour les adultes :

- Cette information pourrait permettre également de les éclairer *le cas échéant*, au cours de leur parcours professionnel et personnel.

Pour le grand Public :

- Cette clarification pourrait faciliter également une meilleure compréhension des Diplômes ainsi que du Système éducatif par la Population, les Entreprises, les Etablissements et Organismes de Formation initiale et continue, les Institutions et Collectivités territoriales et les Partenaires sociaux.

De plus, une telle clarification *faciliterait la « correspondance » pour chaque Diplôme professionnel avec, selon les cas, un Métier, plusieurs ou un ensemble de Métiers.*

Il ne s'agit pas pour autant d'afficher une stricte et illusoire adéquation entre d'une part, formation, certification et d'autre part, nature d'emploi, mais *d'en présenter les grandes tendances et la proximité professionnelle.*

Il pourrait être également précisé à cette occasion s'il s'agit de de métiers porteurs d'emploi ou non, on encore de Métiers stables, de Métiers émergents, de Métiers en (profonde) transformation ou de Métiers en tension.

Proposition n° 9

Retenir pour les Diplômes professionnels, le principe d'une seule dénomination générique de référence par niveau en choisissant *la principale dénomination actuelle*, bien entendu complétée par *la mention de la spécialité* pour chacun d'entre eux

par exemple :

- **niveau 3 (ex V) : CAP**
- **niveau 4 (ex IV) : Baccalauréat professionnel**
- **niveau 5 (ex III): BTS**
- **niveau 6 (ex II) : Licence Professionnelle**
- **niveau 7 (ex I) : Master Pro ou Titre d'ingénieur**
- **niveau 8 (ex I +) : Doctorat**

Il s'agit d'une proposition dont l'application pourrait être envisagée à court *ou* moyen terme.

Proposition n° 10

Arriver progressivement dans un deuxième temps à la mise en place

- ***d'une seule architecture pour l'ensemble des Diplômes généraux et professionnels,***

avec également

- ***une seule dénomination générique par niveau***

Une telle évolution pourrait être organisée autour d'un cadre de référence tel que celui présenté ci-après à titre d'exemple :

<u>Diplômes généraux</u> (et donc à dominante poursuite d'études)			<u>Diplômes professionnels</u> (et donc à dominante insertion professionnelle):	
au niveau	3 (ex V)	Certificat général	Certificat professionnel	
au niveau	4 (ex IV)	Bac général (1)	Bac professionnel (2)	
au niveau	5 (ex III)	Diplôme sup général	Diplôme sup professionnel (3)	
au niveau	6 (ex II)	Licence générale	Licence professionnelle	
au niveau	7 (ex I)	Master général (4)	Master professionnel (5) Master d'Ingénieur	
au niveau	8 (ex I)	Doctorat (6)	Doctorat (6)	

(1) en intégrant ici le Bac technologique (en maintenant ses spécificités- voir autres chapitres)

(2) en intégrant le Brevet professionnel (en spécificité puisque positionné au même niveau que le Baccalauréat professionnel mais qui ne peut être préparé que par apprentissage)

(3) à la place des BTS, et de certains DUT très professionnalisés

(4) à la place des Maîtrises et Masters 1

(5) à la place des DEA, DESS

(6) le Doctorat est en effet, à la fois un Diplôme de fin d'études et un Diplôme professionnalisant puisque conçu pour aboutir essentiellement aux métiers dans le domaine de la recherche (fondamentale ou appliquée).

« *Le LMD européen* » serait ainsi complété en amont (par exemple) par « *le CBD* » pour aboutir à *une seule grille de référence commune et à tous niveaux*.

Il est aisé d'imaginer cependant que, comme ce fut le cas pour l'instauration du LMD, *il faudra ... un certain temps pour arriver à une telle décision !*

Il s'agit donc d'une proposition qui n'est bien entendu envisageable *qu'à plus long terme*.

Ceci étant, *une telle disposition serait en cohérence :*

- avec *l'instauration déjà mentionnée de la référence européenne du L.M.D.* (Licence, Maîtrise, Doctorat) pour les niveaux supérieurs,

mais également ici pour les premiers niveaux,

- avec *la durée de référence de 3 ans pour le Baccalauréat professionnel (comme pour les autres baccalauréats généraux et technologiques),*
et
- avec le positionnement du *BEP désormais comme certification intermédiaire* et de fait, *diplôme général à vocation de poursuite d'études, et non plus en tant que diplôme professionnel.*

Il est peu probable *que ces propositions aient quelques chances d'être ne serait-ce qu'étudiées*, tout du moins à court terme, au regard de *leur ampleur et des enjeux*.

Pour autant, *longs et parfois étonnants sont les parcours qui conduisent à la mise en œuvre d'idées opportunes*, à l'instar du chemin pour arriver à la création du LMD (Licence, Master, Doctorat) en tant que référence commune afin d'harmoniser et de rendre possibles des équivalences entre les Certifications au niveaux de l'enseignement supérieur.

Autre long chemin a été celui pour arriver enfin à la définition des huit niveaux de classification européens.

Ne pourrait-on donc pas arriver à créer, tout du moins déjà en France, en amont et à l'instar du LMD, *un système de référence de ce type qui compléterait le LMD pour les premiers niveaux* (par exemple, le CBD (Certificat, Baccalauréat, Diplôme supérieur) ?

ANNEXES

ANNEXE 1 Niveaux de Formation et Niveaux de Qualification Cadres de références en France, en Europe et au delà	page 80
ANNEXE 2 Un Schéma synthétique : les Diplômes et le Système éducatif	page 89
ANNEXE 3 Nombre de Diplômes délivrés chaque année <i>avec répartition par catégories, types et niveaux de Diplômes</i>	page 90
ANNEXE 4 Les modalités de création d'un Diplôme professionnel	page 91
ANNEXE 5 A propos de la création des Diplômes et Titres au niveau de l'Enseignement supérieur	page 92
ANNEXE 6 Glossaire – Les principales définitions utiles	page 94
ANNEXE 7 Bibliographie	page 103

ANNEXE 1

NIVEAUX DE FORMATION et NIVEAUX DE QUALIFICATION VERS UNE NECESSAIRE CLARIFICATION

LE CADRE FRANÇAIS, LE CADRE EUROPEEN et AU DELA .. DES CERTIFICATIONS

La question des « niveaux » qui permet de classer les Diplômes généraux et les Certifications Professionnelles (Diplômes professionnels, Titres et CQP) est souvent *source de confusions* selon que l'on se réfère aux « niveaux de formation » ou aux « niveaux de qualification » ou simultanément aux « deux catégories » (sans que cela soit de plus, souvent précisé).

Il y a de plus, peu ou prou, des relations directes mais parfois quelque peu « enchevêtrées » entre les définitions de chacune de ces deux catégories.

Pour autant, *on s'achemine progressivement*, ainsi que précisé plus loin *vers une harmonisation de l'ensemble*.

Cette annexe à caractère technique vise à faire le point sur ce sujet, avec dans un premier temps, un « état des lieux », puis la présentation « *des démarches française et européennes en vue d'une mise en cohérence globale* » et enfin la proposition d'un « essai de synthèse ».

Elle est donc *à l'attention des lecteurs qui souhaiteraient en avoir une meilleure compréhension*.

1- De quoi parle-t-on ?

Niveaux de formation

Les niveaux de formation des Diplômes sont déterminés de manière relativement aisée *puisque'ils sont caractérisés par le nombre d'années de formation nécessaires pour atteindre en Formation initiale chacun de ces niveaux*, et pour obtenir ainsi *l'un des Diplômes correspondant à ce niveau*.

Ces niveaux de formation concernent aussi bien *les Formations générales* (1) que *les Formations professionnelles* et permettent donc de positionner *les Diplômes généraux* comme *les Diplômes professionnels*, puisque les deux voies de formation générale puis professionnelle, sont proposées dans le cadre de la Formation initiale qu'il s'agisse de la voie scolaire, étudiante ou par l'apprentissage.

La référence en France est principalement celle du *Code de l'Education*.

(1) en France, la voie générale est organisée sous deux formes : « générale » et « technologique ».

Niveaux de qualification

Les niveaux de qualification des Certifications sont théoriquement définis en se référant *aux Emplois visés* et donc pour l'essentiel, à *une caractérisation des compétences attendues pour les exercer*.

Ces niveaux de qualification permettent de positionner notamment les *Certifications professionnelles*, à savoir en France, *les Diplômes professionnels, les Titres professionnels, les Titres à finalité professionnelle et les Certificats de qualification professionnelle*.

Ces Certifications professionnelles sont en effet en principe toutes conçues à partir d'une analyse des Emplois visés, même si elles peuvent déterminer également des parcours de formation pour y parvenir (2).

La référence principale en France est celle du *Code du Travail* et en conséquence, celle du *Cadre National des Certifications Professionnelles*.

2- Une certaine complexité plus globale

En effet, même si l'on met de côté les éléments précités, on a pu observer que l'approche peut être quelque peu différente selon que l'on se situe *en premier lieu*, à partir d'*une problématique de formations* ou à partir d'*une problématique d'emplois*.

C'est ainsi que par exemple, le Ministère de l'Education Nationale se réfère, principalement aux *niveaux de formation* ou à la fois aux *niveaux de formation et aux niveaux de qualification* selon qu'il s'agit *des Diplômes généraux* ou *des Diplômes professionnels*.

Le Ministère du Travail se réfère pour sa part *essentiellement* aux *niveaux de qualification* pour *toutes les Certifications professionnelles (Diplômes professionnels, les Titres professionnels et les Certificats de qualification professionnelle)*.

Il n'y a donc pas dichotomie mais *recoupement*, avec cependant de ce fait, *la perception d'une certaine complexité pour des non-spécialistes*.

On a pu constater simultanément *une même double approche au niveau européen* entre la *Direction de l'Education, du Sport et de la Culture* et *la Direction de l'Emploi, des Affaires sociales et de l'Inclusion*, selon que *la problématique principale était celle de la Formation ou de l'Emploi*.

(2) Il est à noter que jusqu'à présent en France, ce sont le plus souvent des Organismes de Formation (continue) qui proposent de nouvelles créations, comme par exemple pour des Titres à finalité professionnelle, alors qu'il y aurait une certaine logique à ce que ce qu'elles émanent notamment des Organisations représentant le monde économique telles que par exemple, des Branches Professionnelles.

Les Organismes de formation doivent cependant s'appuyer sur une analyse précise des emplois visés, analyse dont l'opportunité doit être vérifiée par la Commission de la Certification Professionnelle

Enfin, un dernier facteur de complexité, certes provisoire, a résidé dans l'adoption encore relativement récente par la France de la Nomenclature Européenne des niveaux.

En effet, la nomenclature utilisée jusqu'à présent dans notre pays *était conçue en cinq niveaux (classés à partir du niveau V jusqu'au niveau I)*, alors que la nomenclature européenne *définit huit niveaux (et classés à partir du niveau 1 jusqu'au niveau 8)*.

3- Vers une indispensable clarification

3-1 -Le Cadre National des Certifications Professionnelles

La France a décidé de l'adoption d'un *Cadre National des Certifications Professionnelles* lors du vote de la Loi du 5 septembre 2018, suite notamment à une recommandation du Conseil Européen de 2017 et en référence au Cadre Européen des Certifications présenté ci-après.

Ce Cadre National constitue ainsi depuis le 1er Janvier 2019, *le cadre commun à toutes les Certifications professionnelles* et donc *la nouvelle Nomenclature à laquelle l'ensemble des Ministères et Organismes certificateurs doivent se référer*.

Il permet ainsi de déterminer *le niveau de qualification* des Certifications professionnelles telles qu'enregistrées au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Ces Certifications (Diplômes professionnels, Titres professionnels, Titres à finalité professionnelle et Certificats de Qualification Professionnelle) sont enregistrées :

- soit *de droit* pour les Diplômes d'Etat ou Titres professionnels ayant fait l'objet d'un avis conforme des Commissions professionnelles consultatives,
- soit *sur demande* des Organismes certificateurs et *après avis conforme* de la Commission de la Certification Professionnelle.

L'arrêté du 8 Janvier 2019 décrit les niveaux de qualification désormais retenus de 2 à 8 en fonction de trois critères de gradation des compétences :

- la complexité des savoirs associés à l'exercice de l'activité professionnelle
- le niveau des savoir-faire, qui s'apprécie notamment en fonction de la complexité et de la technicité d'une activité dans un processus de travail
- le degré de responsabilité et d'autonomie au sein de l'organisation du travail.

Ce Cadre national est en cours de réalisation quant à sa formulation détaillée.

Il devrait être présenté ensuite à la Commission européenne en 2021.

Précision :

Ce Cadre National porte sur *les seules Certifications professionnelles (même si sont présentes en son sein, quelques Certifications générales)*.

3-2 Le Cadre Européen des Certifications (le CEC)

La création du Cadre Européen des Certifications (CEC) adopté par le Parlement européen et le Conseil Européen le 23 Avril 2008 a contribué à clarifier la situation *afin de permettre une comparaison entre les Certifications des différents pays européens.*

Il porte pour sa part, *sur l'ensemble des Certifications générales comme professionnelles à tous niveaux.*

Il est organisé en huit niveaux dits EQF (European Qualifications Framework).

L'une de ces conséquences les plus connues a été l'instauration du « LMD » (Licence, Master et Doctorat) qui a permis l'instauration d'équivalences partielles ou totales pour les niveaux supérieurs afin de favoriser notamment la mobilité d'étudiants ou d'apprentis.

Par ailleurs, deux dispositifs européens *opérationnels* ont été mis en œuvre depuis de nombreuses années auxquels la France participe largement :

- *le Dispositif des ECTS* (« European Credits Transfer System ») (c'est-à-dire : Système européen de transfert et d'accumulation de crédits) afin de permettre *l'obtention d'équivalences en Europe pour tout ou partie, entre des Certifications générales.*

Ce dispositif permet de favoriser ainsi *la possibilité, pour les jeunes comme les adultes, de poursuivre des études générales dans toute l'Europe* et d'obtenir des *Certifications reconnues dans tous les pays.*

- *le Dispositif des ECVET* (« European Credit system for Vocational Education and Training ») (c'est à dire : *Système européen de crédits d'apprentissage pour l'enseignement et la formation professionnels*) afin de permettre l'obtention *d'équivalences* en Europe, pour tout ou partie(s), entre *des Certifications professionnelles.*

Ce dispositif permet de favoriser ainsi *la possibilité, pour les jeunes comme les adultes, de poursuivre des études professionnelles dans toute l'Europe* et d'obtenir des *Certifications professionnelles reconnues dans tous les pays* mais également de *faciliter la mobilité des travailleurs.*

Important ; *Ces deux Dispositifs ne sont pas exclusifs l'un de l'autre* et peuvent donc « s'articuler » puisque par exemple, la réussite d'un BTS en France donne une équivalence de 60 Crédits blocs dans des domaines généraux et par année d'études dans le cadre des ECTS.

3.3 Au-delà de l'Europe

La nomenclature européenne du CEC est peu ou prou en cohérence avec *la nomenclature internationale type de l'Education (CITE)*

Il est à noter que *certain États européens* se réfèrent également plus globalement à la Classification Internationale Type de l'Education (CITE) qui permet de *positionner leurs Diplômes généraux et professionnels* ainsi que *leurs Formations dans le Monde*

4- Un essai de synthèse..

La grille présentée ci-après constitue, sans aucune valeur normative, *une proposition* « d'articulation » ou de « mise en correspondance », entre **les niveaux de qualification et les niveaux de formation** » en France et en Europe, avec indiqués leur correspondance avec les seuls Diplômes français.

Niveau 1

Ce niveau correspond à des Emplois n'exigeant « *pas des compétences et une formation allant au-delà de l'instruction obligatoire* ».

Ce niveau est identifié et reconnu en France en tant que *niveau de formation* mais *non* en tant que *niveau de qualification*

Dans la grille européenne, il se caractérise par la détention de « *savoirs de base* ».

Niveau 2

Ce niveau correspondant à « des Emplois exigeant « *la détention de compétences et d'un niveau de formation équivalent à celui du Diplôme national du Brevet (DNB)* »

Ce niveau est identifié et reconnu en France à ce jour, en tant que *niveau de formation* mais *non* en tant que *niveau de qualification*

Dans la grille européenne, il est caractérisé par la détention de « *savoirs factuels de base dans un domaine de travail ou d'études* ».

Niveau 3

Ce niveau correspondant à des Emplois nécessitant « *une qualification complète pour l'exercice d'une activité bien déterminée avec la capacité d'utiliser les instruments et les techniques qui s'y rapportent* ».

Cette activité concerne principalement « *un travail d'exécution qui peut être autonome dans la limite des techniques qui y sont afférentes* ».

Il s'agit d'Emplois exigeant des compétences et correspondant notamment « *à un niveau de formation équivalent au Certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ou au Brevet d'études professionnelles (BEP) ou du Certificat de Formation Professionnelle des adultes (CFPA) du premier degré* ».

Il s'agit à ce jour du *premier niveau de qualification reconnu en France*.

Dans la grille européenne, il est caractérisé par la détention « *des savoirs couvrant des faits, principes, processus et concepts généraux, dans un domaine de travail ou d'études* ».

Niveau 4

Ce niveau correspondant à des Emplois *de Maîtrise ou d'Ouvrier qualifié portant sur un travail technique qui peut être exécuté de façon autonome et/ou comporter des responsabilités d'encadrement (maîtrise) et de coordination*.

Il nécessite des compétences et correspond à un niveau de formation équivalent notamment à celui du Baccalauréat professionnel ou du Brevet Professionnel (BP).

Dans la grille européenne, il est caractérisé par la détention de « *savoirs factuels et théoriques dans des contextes généraux dans un domaine de travail ou d'études* »

Niveau 5

Ce niveau correspond à des Emplois qui exigent « *des connaissances et des capacités permettant d'assurer de façon autonome ou indépendante des responsabilités de conception et/ou d'encadrement et/ou de gestion (sans toutefois comporter la maîtrise des fondements scientifiques des domaines concernés)* ».

Il nécessite des compétences et correspond à un niveau de formation équivalent notamment à celui du Brevet de Technicien Supérieur (BTS) ou du Diplôme des Instituts universitaires de Technologie (DUT).

Dans la grille européenne, il est caractérisé par la détention des « *savoirs détaillés, spécialisés, factuels et théoriques dans un domaine de travail ou d'études, avec la conscience des limites de ces savoirs* »

Niveau 6

Ce niveau correspond à des Emplois qui impliquent « *la maîtrise des fondements scientifiques de la profession, conduisant généralement à l'autonomie dans l'exercice de cette activité* ».

Il correspond à l'exercice « *d'une activité professionnelle salariée (en général de cadre) ou indépendante* ».

Il nécessite des compétences et un niveau de formation équivalent notamment à « la Licence professionnelle ou à la première année de Master (Master 1) ».

Dans la grille européenne, il est caractérisé par la détention des « *savoirs approfondis dans un domaine de travail ou d'études requérant une compréhension critique de théories et de principes* ».

Niveau 7

Ce niveau correspond à des Emplois de « *Cadre* ».

Il nécessite des compétences et un niveau de formation équivalent notamment à « un Master 2 ou à un Titre d'Ingénieur ».

Dans la grille européenne, il est caractérisé par la détention de « *savoirs hautement spécialisés, dont certains sont à l'avant-garde du savoir dans un domaine de travail ou d'études, comme base d'une pensée originale et/ou de la recherche avec la conscience critique des savoirs dans un domaine et à l'interface de plusieurs domaines* ».

Niveau 8

Ce niveau correspond à des Emplois « *en tant que Cadre et/ ou dans le domaine de la Recherche (fondamentale ou appliquée)* » qui impliquent « *la maîtrise de processus de conception ou de recherche en plus d'une connaissance affirmée des fondements scientifiques du domaine étudié ou/et d'une activité professionnelle* »

Il nécessite des compétences et un niveau de formation équivalents normalement « à un Doctorat ».

Dans la grille européenne, il est caractérisé par la détention de « *savoirs à la frontière la plus avancée d'un domaine de travail ou d'études et à l'interface de plusieurs domaines* ».

EN TABLEAU

Niveaux	Caractéristiques		
	Profils d'Emplois en France et en Europe	Niveau de formation et de qualification en France	Niveau de formation en Europe
Niveau 1	Ce niveau correspond à des Emplois « <i>n'exigeant pas des compétences et une formation allant au-delà de l'instruction obligatoire</i> ».	Ce niveau est identifié et reconnu en France en tant que <i>niveau de formation</i> mais non en tant que <i>niveau de qualification</i>	Dans la grille Européenne, il se caractérise par la détention de « <i>savoirs de base</i> ».
Niveau 2	Ce niveau atteste la capacité à effectuer des activités simples et résoudre des problèmes courants à l'aide de règles et d'outils simples en mobilisant des savoir-faire professionnels dans un contexte structuré. <i>L'activité professionnelle associée s'exerce avec un niveau restreint d'autonomie</i>	Ce niveau est identifié et reconnu en France à ce jour, en tant que <i>niveau de formation</i> mais non en tant que <i>niveau de qualification</i> .	Dans la grille Européenne, il est caractérisé par la détention de « <i>savoirs factuels de base dans un domaine de travail ou d'études</i> ».
Niveau 3	Ce niveau correspond à des Emplois d'ouvrier nécessitant « <i>une qualification complète pour l'exercice d'une activité bien déterminée avec la capacité d'utiliser les instruments et les techniques qui s'y rapportent</i> ». Cette activité concerne principalement « <i>un travail d'exécution qui peut être autonome dans la limite des techniques qui y sont afférentes</i> ».	Ce niveau est identifié et reconnu en France à ce jour, en tant que <i>niveau de formation</i> et de (premier) <i>niveau de qualification</i> reconnu. Il correspond à la détention notamment d'un <i>Certificat d'aptitude professionnelle (CAP)</i> ou du <i>Certificat de Formation Professionnelle des adultes (CFPA) du premier degré</i> ».	Dans la grille Européenne, il est caractérisé par la détention des « <i>Savoirs couvrant des faits, principes, processus et concepts généraux, dans un domaine de travail ou d'études</i> ».

Niveaux	Caractéristiques		
	Profils d'Emplois en France et en Europe	Niveau de formation et de qualification en France	Niveau de formation en Europe
Niveau 4	Ce niveau correspond à Des Emplois de <i>Maîtrise</i> ou d' <i>Ouvrier qualifié</i> portant sur « <i>Un travail technique qui peut être exécuté de façon autonome et/ou comporter des responsabilités d'encadrement (maîtrise) et de coordination</i> »	Ce niveau est identifié et reconnu en France à ce jour, en tant que niveau de formation et de niveau de qualification reconnu. Il correspondant à la détention notamment d'un « <i>Baccalauréat professionnel ou d'un Brevet Professionnel (BP)</i> »	Dans la grille Européenne, il est caractérisé par la détention de « <i>savoirs factuels et théoriques dans des contextes généraux dans un domaine de travail ou d'études</i> »
Niveau 5	Ce niveau correspond à des Emplois intermédiaires qui exigent « <i>des connaissances et des capacités permettant d'assurer de façon autonome ou indépendante des responsabilités de conception et/ou d'encadrement et/ou de gestion (sans toutefois comporter la maîtrise des fondements scientifiques des domaines concernés)</i> ».	Ce niveau est identifié et reconnu en France à ce jour, en tant que niveau de formation et de niveau de qualification reconnu. Il correspondant à la détention notamment d'un à celui du <i>Brevet de Technicien Supérieur (BTS)</i> ou du <i>Diplôme des Instituts universitaires de Technologie (DUT)</i> .	Dans la grille Européenne, il est caractérisé par la détention des « <i>savoirs détaillés, spécialisés, factuels et théoriques dans un domaine de travail ou d'études, avec la conscience des limites de ces savoirs</i> »
Niveau 6	Ce niveau correspond à des Emplois intermédiaires qui impliquent « <i>la maîtrise des fondements scientifiques de la profession, conduisant généralement à l'autonomie dans l'exercice de cette activité</i> ». Il correspond à l'exercice « <i>d'une activité professionnelle salariée (en général de cadre) ou indépendante</i> ».	Ce niveau est identifié et reconnu en France à ce jour, en tant que niveau de formation et de niveau de qualification. Il correspondant à la détention notamment d'une « <i>Licence professionnelle ou à la première année de Master (Master 1)</i> ».	Dans la grille Européenne, il est caractérisé par la détention des « <i>savoirs approfondi dans un domaine de travail ou d'études requérant une compréhension critique de théories et de principes</i> ».

Niveaux	Caractéristiques		
	Profils d'Emplois en France et en Europe	Niveau de formation et de qualification en France	Niveau de formation en Europe
Niveau 7	Ce niveau correspond à des Emplois de « <i>Cadre</i> ».	Ce niveau est identifié et reconnu en France à ce jour, en tant que niveau de formation et de niveau de qualification reconnu. Il correspond à la détention notamment d'un « <i>Master 2</i> ou d'un <i>Titre d'Ingénieur</i> ».	Dans la grille Européenne, il est caractérisé par la détention de « <i>savoirs hautement spécialisés, dont certains sont à l'avant-garde du savoir dans un domaine de travail ou d'études, comme base d'une pensée originale et/ou de la recherche avec la conscience critique des savoirs dans un domaine et à l'interface de plusieurs domaines</i> ».
Niveau 8	Ce niveau correspond à des Emplois « <i>en tant que Cadre et/ou dans le domaine de la Recherche (fondamentale ou appliquée)</i> » qui impliquent « <i>La maîtrise de processus de conception ou de recherche en plus d'une connaissance affirmée des fondements scientifiques du domaine étudié ou/et d'une activité professionnelle</i> »	Ce niveau est identifié et reconnu en France à ce jour, en tant que niveau de formation et de niveau de qualification reconnu en France. Il correspond à la détention notamment d'un « <i>d'un Master 2</i> ou d'un <i>Titre d'Ingénieur</i> ».	Dans la grille Européenne, il est caractérisé par la détention de « <i>savoirs à la frontière la plus avancée d'un domaine de travail ou d'études et à l'interface de plusieurs domaines</i> ».

Sources : extraits et croisement de publications officielles France et Commission Européenne.

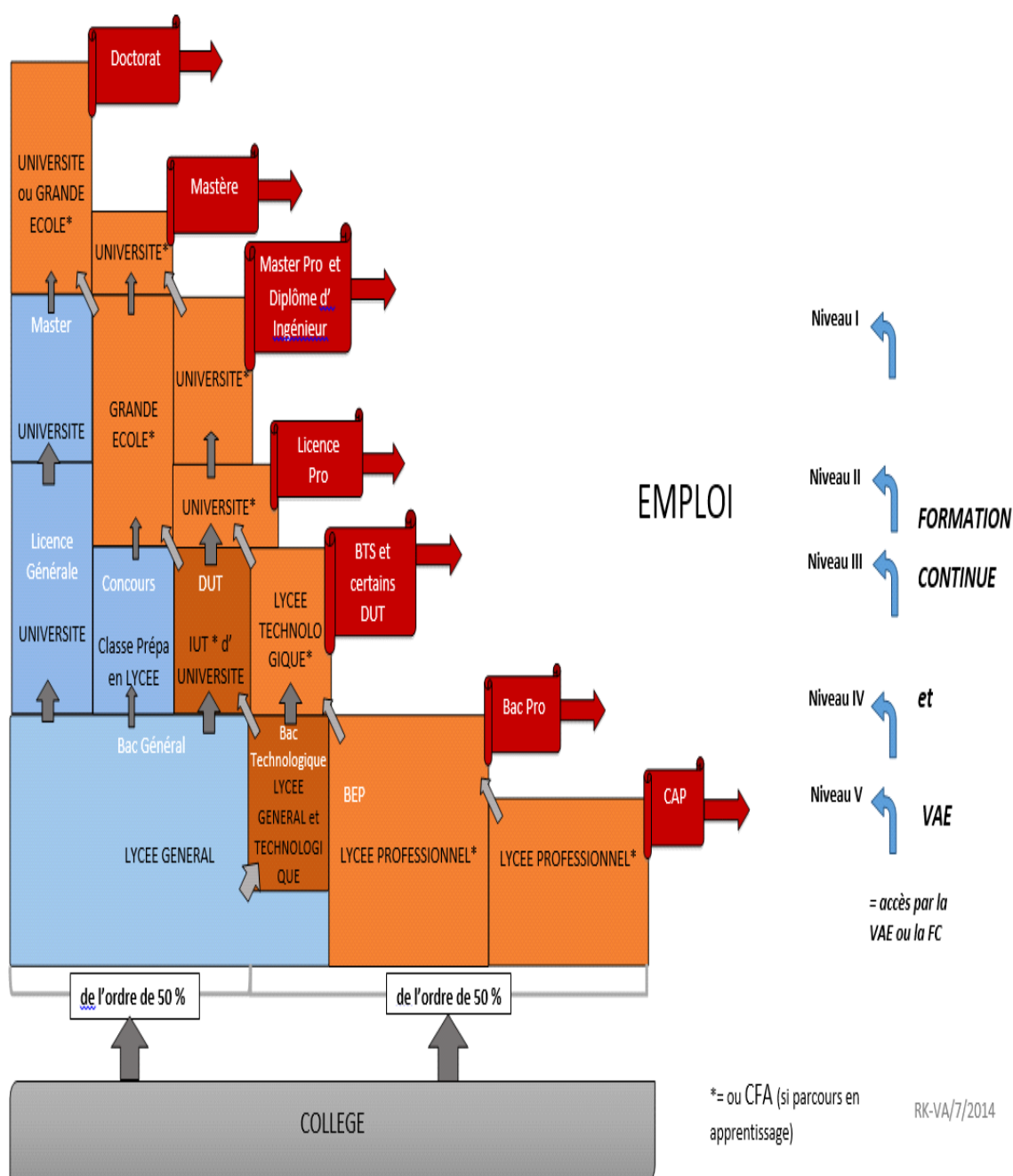
ANNEXE 2

**PARCOURS DE FORMATION ET DIPLÔMES
EN FORMATION INITIALE**

SCHEMA SIMPLIFIE

NB : important- les niveaux de Diplômes ici indiqués correspondent à l'ancien classement selon la Nomenclature française (indiqués en chiffres romains à droite du schéma)

L'ORGANISATION DU SYSTEME EDUCATIF EN FRANCE



ANNEXE 3

NOMBRE DE DIPLÔMES DELIVRES PAR AN
avec REPARTITION PAR TYPE ET CATEGORIE DE DIPLÔMES (1)

Année 2018

1- Diplômes généraux :

niveau 2 : **DNB : 704 267**

niveau 4 : **Bac général : 359 455**

niveau 4 : **-Bac technologique : 138 570**

niveau 5 : **DUT : 48 092**

niveau 5 : **Licences générales : 138 499**

niveau 6 : **Masters (sauf Masters pro) : 108 513**

Total : 1 527 396

2-Diplômes professionnels:

niveau 3 : **CAP et autres Diplômes : 339 706**

niveau 4 : **Bac Pro et autres Diplômes : 179 262**

niveau 5 : **BTS : 135 090**

niveau 6 : **Licences professionnelles : 48 823**

Master pro : 22 203

Doctorats : 12 939

Titres d'ingénieurs : 38 100

Diplômes secteur santé : 34 800

Diplômes ou Titres écoles de commerce : 48 100

Total : 859 023

3- Total des Diplômes généraux et professionnels délivrés

Total : 2 386 419

(1) source : statistiques officielles de la DEPP : année 2018 pour DNB, Bacs généraux, techno, professionnels et BTS, et année 2017 pour autres Diplômes et Titres (derniers chiffres connus)

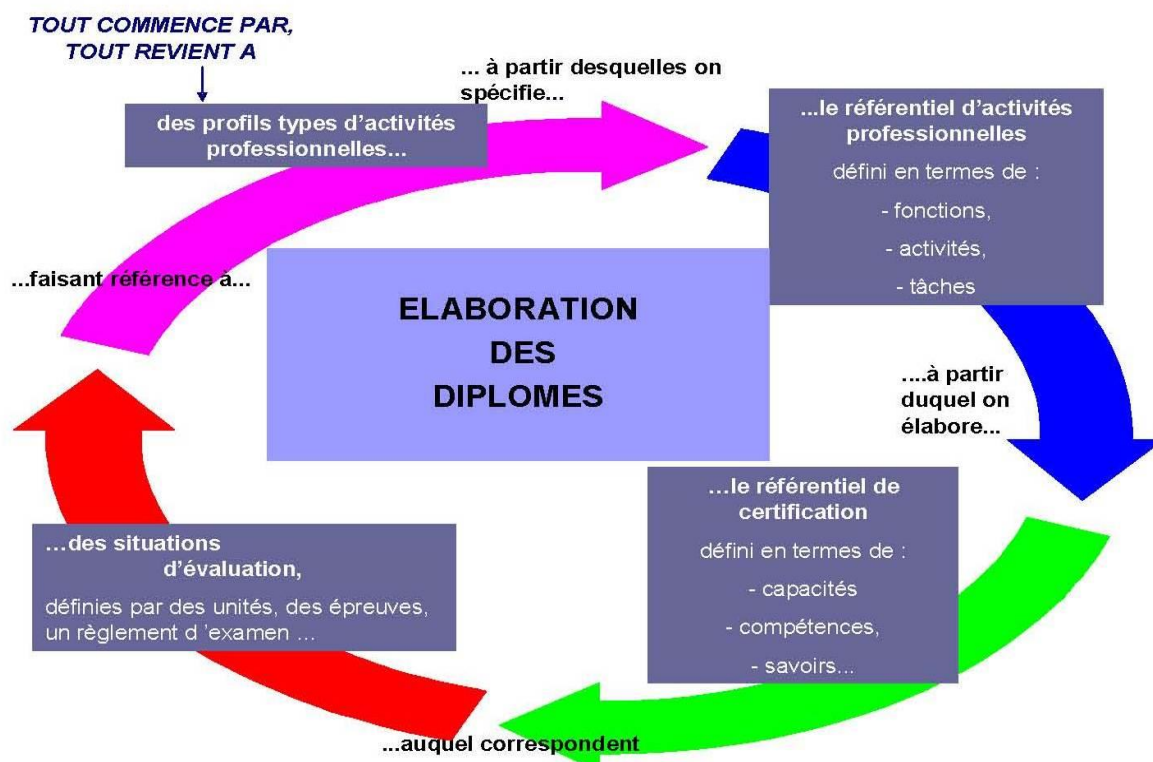
(2) important : *le nombre de personnes scolaires, étudiants, apprentis, adultes se préparant pour obtenir ces Diplômes est évidemment bien plus important, car se déroulant sur plusieurs années.*

Par ailleurs, *seules les réussites aux Diplômes sont ici décomptées.*

ANNEXE 4

MODALITES DE CREATION D'UN DIPLOME PROFESSIONNEL

à partir des *Profils d'Emplois* et du *Référentiel d'activités professionnelles (RAP)*
jusqu'au *Référentiel de Certification = Référentiel du Diplôme (RDD)*



ANNEXE 5

A PROPOS DE LA CREATION ET DE LA RENOVATION DES DIPLÔMES DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

Les principales institutions qui habilitent les Diplômes ou Titres au niveau de l'Enseignement supérieur sont notamment *le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES), la Commission des Titres d'Ingénieur (CTI) et la Commission d'évaluation des formations et diplômes de gestion (CEFDG),*

Le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES)

C'est l'autorité administrative indépendante chargée d'évaluer l'ensemble des structures de l'Enseignement supérieur et de la recherche, ou de valider les procédures d'évaluations conduites par d'autres instances.

Par ses analyses, ses évaluations, et ses recommandations, il accompagne, conseille et soutient la démarche d'amélioration de la qualité de l'enseignement supérieur et de la recherche en France.

Le Législateur a confié les missions suivantes au HCERES évaluer tous les Etablissements d'enseignement supérieur et de recherche en France (Universités, Grandes Ecoles, Organismes de recherche, regroupements d'Etablissements d'enseignement supérieur, Unités de recherche, Ecoles doctorales, formations relevant du système L/M/D (Licence/Master/Doctorat).

La Commission des Titres d'Ingénieur (CTI)

Au fil des années, les missions de la CTI ont évolué et comprennent aujourd'hui notamment l'évaluation périodique de toutes les formations d'ingénieurs des établissements français sur le territoire national *en vue de leur accréditation à délivrer un Titre d'ingénieur diplômé.*

La CTI est décisionnaire pour l'accréditation des établissements privés et consulaires elle rend des avis aux Ministères compétents pour les Etablissements de statut public.

Sur demande et sous réserve de l'appui des autorités compétentes du pays d'accueil, la CTI peut également évaluer les formations des écoles françaises sur un site implanté à l'étranger en vue de l'extension de l'accréditation au site à l'étranger.

Depuis 2020, la CTI est également en charge de *l'évaluation des formations de Bachelor (bac+3) des écoles d'ingénieurs françaises en vue de l'attribution du grade de licence à ces diplômes d'établissement.*

La Commission d'évaluation des formations et diplômes de gestion (CEFDG)

Cette Commission a pour missions d'organiser les modalités de contrôle de la qualité des *formations supérieures de commerce et de gestion* dans la perspective de *la construction de l'espace européen de l'enseignement supérieur.*

Dans le cadre de la procédure d'autorisation à délivrer un diplôme visé relatif aux Etablissements d'enseignement supérieur technique privés et consulaires reconnus par l'Etat, la Commission, par son évaluation des formations et les avis rendus, joue un rôle de régulation des établissements.

Le dossier présenté par les établissements fait l'objet d'une analyse de la formation mais également de l'établissement dans son environnement éducatif, économique et professionnel, permettant de positionner l'école dans le dispositif global de formation.

L'analyse porte sur les besoins de formation dans le champ professionnel considéré, les objectifs de la formation, l'implication des milieux professionnels dans la conception du projet, l'organisation de l'établissement (structure gestionnaire, personnels administratifs et enseignants ; les moyens matériels et financiers, la pédagogie, la recherche).

La commission examine en moyenne une trentaine de dossiers par an portant sur des demandes de visa de formations, dont *certaines peuvent conférer le grade de master*, ou des demandes de reconnaissance par l'Etat.

Les avis de la Commission donnent lieu à *des décisions assorties de recommandations visant à orienter l'école vers une démarche de progrès.*

La commission peut également être amenée à prendre position pour un retrait de visa ou du grade de Master.

ANNEXE 6

QUELQUES DEFINITIONS

« *CE QUI EST UTILE DE CONNAITRE A PROPOS DES CERTIFICATIONS !* »

Les définitions ici présentées portent sur les notions essentielles *telles qu'utilisées dans ce Rapport* pour éclairer sa compréhension afin d'éviter ambiguïtés dans ce domaine complexe et relativement peu connu car alors, source de fréquentes confusions, malentendus ou encore faux débats.

1- EVALUATION, ATTESTATION et ... CERTIFICATION

(IMPORTANT ! A NE PAS CONFONDRE)

En effet,

*« attester implique que l'on évalue » mais ... « Attester ne se réduit pas à une évaluation » et

*« certifier implique que l'on atteste et que l'on évalue », mais ... « Certifier ne se réduit pas à une évaluation et à une attestation ».

Ce sont trois notions différentes :

EVALUATION :

« *L'évaluation, c'est l'action d'évaluer, c'est-à-dire porter un jugement sur ...* »
(réf. le Larousse)

La notion d'évaluation est permanente, *chacun évalue tout le temps un objet, un service, une personne, un comportement., et ce, de manière consciente ou inconsciente* (et peut même s'auto-évaluer).

Pour autant, une évaluation n'aboutit pas forcément à la production d'une Attestation ou d'une Certification.

ATTESTATION :

« *Une attestation correspond à la production d'une pièce le plus souvent écrite témoignant de la preuve de quelque chose* » (réf. Le Larousse)

La production d'une attestation suppose (en principe) *une évaluation préalable* mais également *l'engagement d'un tiers qui atteste la réalité de ce qui est écrit et qui signe l'attestation.*

La valeur d'une attestation dépend de la réputation du signataire (Chef d'établissement, Chef d'entreprise, DRH, Directeur d'une association, etc..)

Il peut s'agir par exemple, d'une attestation signée à l'issue de la participation à une formation, à un stage en entreprise ou d'un emploi.

CERTIFICATION :

« Une Certification correspond à la production d'un document délivré par un Organisme indépendant attestant une conformité correspondant à des normes et des règlements en vigueur quant au domaine considéré » (réf. Le Larousse).

Il peut y avoir ainsi la certification de produits, de services, de systèmes de management, etc.. mais aussi la certification de la détention de compétences par une individu.

Elle suppose donc également une évaluation préalable et l'engagement d'un tiers qui atteste la réalité de ce qui est écrit et qui signe l'attestation.

Pour ce qui concerne le champ de ce Rapport, il s'agit de « Certification » lorsque la valeur du document produit relève du Dispositif national des Certifications et qu'elle est donc garantie par l'Etat.

Le signataire est un représentant de l'Etat ou d'une Organisation mandatée ou reconnue à cet effet par l'Etat.

Il s'agit en France et à ce jour de l'ensemble des Diplômes généraux et professionnels, des Titres professionnels et des Titres à finalité professionnelle et des Certificats de Qualification professionnelle.

On caractérise donc ici une Certification lorsqu'elle est produite en référence et selon la réglementation officielle dans le cadre du « Dispositif national des Certifications » (avec par ailleurs, la possibilité d'équivalences européennes).

Une précision : CERTIFICATION PARTIELLE

Il peut y avoir obtention d'une Certification partielle lorsqu'elle correspond à la réussite d'une partie d'une Certification selon les modalités telles que définies par le Ministère ou l'Organisme certificateur (ex : dans le cadre d'un contrôle en cours de formation, d'un contrôle continu, ou encore du processus de la validation des acquis de l'expérience).

VALIDATION

Ce quatrième terme est également fréquemment utilisé dans le même champ, et il est parfois source de confusions car il est en quelque sorte « générique »

« Une validation est le résultat de l'acte de valider par soi ou par un tiers » (réf. Le Larousse)

Il s'agit donc d'un terme qui renvoie à plusieurs situations selon que l'auteur de la validation est soi-même « je valide ... ») ou un tiers.

Dans le champ de ce Rapport, une « validation » peut aboutir lorsqu'il s'agit d'un tiers à une Attestation (voir définition ci-dessus) ou à une Certification si elle relève du Dispositif national des Certifications et qu'elle est donc garantie par l'Etat (voir définition précédente).

On peut citer comme exemple « la validation des acquis de l'expérience » (VAE) qui peut aboutir à l'obtention d'une Certification pour tout ou partie accordée par un jury réuni au nom de l'Etat.

2-PORTEFEUILLE DE COMPETENCES (ou PORTFOLIO)

« Un Portefeuille de compétences permet à chaque individu de rassembler les preuves des compétences et des connaissances acquises au cours de ses différentes expériences personnelles et professionnelles » (réf. Portail gouvernemental -VAE)

Il représente un support (matériel ou numérique) qui peut permettre à chaque individu de rassembler les Certifications et les Attestations qu'il a obtenues (et éventuellement d'autres documents) tout en les distinguant.

Ce support peut lui être utile par exemple en vue d'un entretien d'embauche.

3- LES DIFFERENTES CERTIFICATIONS

LES DIPLOMES

« Un Diplôme est une pièce émanant de l'Etat en tant qu'Autorité légale qui certifie par la détention d'un ensemble de connaissances ou de compétences ».

On distingue notamment les Diplômes nationaux délivrés par l'Etat, les Diplômes délivrés au nom de l'Etat mais non nationaux et les Diplômes d'Université qui sont délivrés par des Institutions de l'enseignement supérieur en leur nom propres.

Les grandes catégories de Diplômes (Diplômes généraux, technologiques et Diplômes professionnels) sont présentées page 16 à 28.

LES TITRES PROFESSIONNELS

« Un Titre professionnel est une Certification professionnelle délivrée par le Ministère chargé du Travail » (réf. Ministère du Travail)

Les Titres professionnels sont présentés page 29 à 31.

LES TITRES A FINALITE PROFESSIONNELLE

« Un Titre à finalité professionnelle est un Titre autre que les Titres délivrés par le Ministère du Travail et garanti par l'Etat dès lors qu'il est inscrit sur le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) » (réf. Ministère du Travail).

Les Titres à finalité professionnelle sont présentés pages 29 à 31.

LES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)

« *Le Certificat de Qualification Professionnelle est une Certification créée et délivrée par une Branche professionnelle (via la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation professionnelle et garanti par l'Etat* » (réf. CNPNEFP).

Les Certificats de Qualification professionnelle sont présentés page 31

LE CERTIFICAT DE CONNAISSANCES ET COMPETENCES PROFESSIONNELLES (le CLÉA)

Le Cléa est une *Certification qui permet de valider la détention d'un « socle de connaissances et de compétences »*. Il a été créé par Certif Pro (association nationale paritaire des certifications).

Le CléA est présenté page 32

4 – LES VOIES D'ACCES A UNE CERTIFICATION

Les Certifications peuvent être obtenues :

- à l'issue d'une Formation initiale (sous statut scolaire, étudiant ou apprenti),
ou
- à l'issue d'une Formation continue (sous statut de salarié, de demandeur d'emploi d'indépendant ou d'inactif)
ou
- par une Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les modalités d'évaluation en vue de l'obtention d'une Certification pour tout ou partie, peuvent être sous la forme d'un *EXAMEN TERMINAL*, dans le cadre d'un *CONTRÔLE PONCTUEL* ou d'un *CONTRÔLE CONTINU* ou d'un *CONTRÔLE EN COURS DE FORMATION* ou dans le cadre d'une *VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE*.

La Validation des acquis de l'Expérience est présentée pages 38 à 40

Il est possible d'évoquer la notion de *CERTIFICATION PARTIELLE* lorsqu'il s'agit d'une des composantes de la Certification visée et que ce mode d'accès est prévu.

Nb : Les Blocs de Compétences (voir ci-après) peuvent être *des supports* pour l'obtention Certifications partielles, mais *non des Certifications en tant que telles*.

5-LES MINISTERES ET ORGANISMES CERTIFICATEURS

Il s'agit pour l'essentiel *du Ministère de l'Education Nationale, du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, du Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, du Ministère de la Santé et des Solidarités, du Ministère de la Culture et du Ministère des Armées.*

Il peut s'agir également *d'autres Organismes certificateurs* garantis par l'Etat, dont notamment *les Branches professionnelles* (pour les CQP) ou de nouveaux Organismes tels que définis par la Loi du 5 septembre 2018.

Leurs fonctions *quant à la conception, aux modalités de délivrance et au nombre de Certifications délivrées* sont présentées page 15 à 40.

6- LES INSTANCES DE PILOTAGE OU/ET DE REGULATION DU « DISPOSITIF NATIONAL DES CERTIFICATIONS »

LES COMMISSIONS PROFESSIONNELLES CONSULTATIVES (les CPC)

Les Commissions Professionnelles Consultatives sont chargées d'examiner les projets de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle

Les CPC sont présentées page 42.

LA COMMISSION DE LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE (la CCP)

La Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP) est notamment chargée d'administrer le Répertoire national des certifications professionnelles (RCNP) et le Répertoire spécifique (RS). Elle doit assurer également d'autres importantes missions.

La CCP est présentée page 44 à 46.

LE HAUT CONSEIL DE L'EVALUATION DE LA RECHERCHE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR (le HCERES)

Le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES) constitue l'autorité administrative indépendante chargée d'évaluer l'ensemble des structures de l'Enseignement supérieur et de la recherche.

Le HCERES est présenté page 92

LA COMMISSION DES TITRES D'INGENIEUR (la CTI)

La CTI a pour principale mission celle d'accréditer des Etablissements de l'Enseignement supérieur à délivrer des Titres d'ingénieurs

La CTI est présentée page 92

LA COMMISSION D'EVALUATION DES FORMATIONS ET DES DIPLOMES DE GESTION (la CEFDG)

La Commission d'évaluation des formations et diplômes de gestion organise les modalités de contrôle de la qualité des *formations supérieures de commerce et de gestion*.

La CEFDG est présentée page 92

CERTIF PRO :

Certif Pro est l'association nationale pour la Certification paritaire interprofessionnelle et l'évolution professionnelle.

Elle est présentée page 33

LE CEREQ :

Le CEREQ (Centre d'études et de recherches sur les qualifications) est un des Centres de Recherches français de référence, dont notamment à propos des Certifications.

Ses travaux sont mentionnés à plusieurs reprises dans le Rapport.

7- LES CADRES DE REFERENCE**LE REPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES (le RNCP)**

Le RNCP répertorie et présente l'ensemble des Certifications professionnelles classées par niveau de qualification et domaine d'activité.

Il est présenté page 44 à 46.

LE REPERTOIRE SPECIFIQUE (le RS)

Le RS répertorie et présente en particulier des Certifications professionnelles complémentaires à celles déjà existantes (correspondant par exemple à des métiers émergents) et à des habilitations telles que celles relevant de la sécurité.

Il est présenté page 44 à 46.

8 –AUTRES TERMES en INGENIERIE de LA CERTIFICATION**COMPETENCE**

Le terme de compétence est un véritable mot « valise » car polysémique.

On a retenu dans ce Rapport la définition suivante :

« Une Compétence correspond à un ensemble de savoirs (ou connaissances), savoir-faire (ou habiletés) et de savoir-être (ou attitudes), mobilisés dans une situation caractérisée, et donc évaluable en référence à cette situation » (en réf. Parlement européen le 26/9/2006)

Pour précisions voir page 17

BLOCS DE COMPETENCES

« Un bloc de compétences correspond à un ensemble homogène et cohérent de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées. » (réf. article L. 6113-1 du Code du travail).

Il est à noter que cette définition ne porte cependant que sur les compétences nécessaires pour exercer une activité professionnelle.

Les Blocs de compétences sont présentés page 41

REFERENTIELS :

LES REFERENTIELS décrivant les ACTIVITES PROFESSIONNELLES :

Ces référentiels servent de base à toute création ou rénovation d'un Diplôme, Titre professionnel, Titre à finalité professionnelle ou CQP.

Ils peuvent avoir plusieurs dénominations :

REFERENTIEL D'ACTIVITES PROFESSIONNELLES (RAP)

pour le Ministère de l'Education Nationale,

REFERENTIEL D'ACTIVITES ET DE COMPETENCES (REAC)

pour le Ministère du Travail, ,

ou encore

REFERENTIEL METIER

Les référentiels sont présentés page 41 (avec une proposition d'évolution n°3 page 65).

LE REFERENTIEL DE CERTIFICATION

Le Référentiel de Certification définit les compétences dont le candidat doit faire la preuve pour se voir attribuer tout ou partie de la Certification visée.

Il décrit les compétences en précisant les savoirs, savoir-faire et savoir-être qui sont attendus.

Il précise les contextes de leur mise en œuvre et fixe les critères d'évaluation.

Les compétences sont regroupées en unités de certification dont les blocs de compétences peuvent être les supports.

Pour les DIPLÔMES, il est souvent dénommé **REFERENTIEL DE DIPLÔME**

Les Référentiels sont présentés page 42.

NB - LES REFERENTIELS DE FORMATION

Ces référentiels peuvent être conçus par chaque Organisme de formation à partir du référentiel de certification.

Ils ne relèvent pas du champ de la certification mais de celui de la formation.

LES OPEN BADGES

Chaque open badge est une « image numérique » au sein duquel est enregistré un certain nombre d'informations (ou métadonnées) présentées sous la forme de Badge.

Les open badges sont présentés page 51

LES MICRO CERTIFICATIONS

Chaque micro-certification est conçue pour être affichée afin de présenter l'acquisition d'une compétence.

NB : En France, leur dénomination en utilisant le terme de « Certification » pose question.

Les Micro-certifications sont présentées page 52

8 – CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES ET EMPLOI

NIVEAU DE QUALIFICATION

Chaque niveau de qualification correspond aux compétences attendues pour exercer un type de métier et un ensemble d'activités.

Les niveaux de qualification permettent de classer les Certifications professionnelles en huit niveaux et dans un cadre européen.

Ils sont présentés page 80 à 88.

GRILLE DE CLASSIFICATION

Les grilles de classification permettent de caractériser en France les emplois et les salaires.

Elles sont établies et actualisées à l'issue de négociations entre les Partenaires Sociaux et relèvent chacune d'une Convention Collective.

Les grilles de classification sont présentées page 80 à 88

NIVEAU DE FORMATION

Un niveau de formation est déterminé au regard de la Certification visée.

Cette notion est particulièrement utilisée en Formation initiale (scolaire, étudiante ou par apprentissage) pour les Diplômes généraux ou professionnels en indiquant simultanément le nombre d'années d'études pour les préparer.

Les niveaux de formation sont présentés page 24 à 28.

Leur articulation avec les niveaux de qualification est présentée page 80 à 88.

POSITIONNEMENT

Un positionnement est une modalité d'évaluation des compétences pour réduire ou allonger sur une base réglementaire, la durée d'une formation pour préparer une Certification professionnelle.

La notion de positionnement est évoquée notamment page 35

9 – LES DISPOSITIFS EUROPEENS

LE DISPOSITIF ECTS

Le Dispositif des **ECTS** (« *European Credits Transfer System* ») est conçu pour permettre l'obtention d'équivalences en Europe pour tout ou partie, *entre des Certifications générales*.
Il est présenté page 83.

LE DISPOSITIF ECVET

Le Dispositif des **ECVET** (« *European Credit system for Vocational Education and Training* ») est conçu pour permettre l'obtention *d'équivalences* en Europe, pour tout ou partie(s), *entre des Certifications professionnelles*.
Il est présenté page 83.

ANNEXE 7

BIBLIOGRAPHIE

Quelques repères ...

- AFDET dans la Revue nationale n° 4 et 5 « *Avenirs professionnels* »,deux « *Grand angle* » sur la Certification) (2021)
- AFDET nationale et CEREQ « *Les Blocs de compétences dans le Système français de Certifications professionnelles* » (2017)
- AFDET (DR PACA « *Blocs de compétences et Certifications* » (2020)
- AFDET (DR PACA) «*Pour un Dispositif des Certifications plus performant* » (2020)
- CENTRE INFFO « *Le partenariat entre Organismes de formation et Certificateurs pour rendre son offre éligible au CPF et autres dispositifs de financement* » (octobre 2020)
- CENTRE INFFO « *Actualités des Branches Professionnelles* » (Publications régulières)
- CEREQ (Caillaud P.) "*Les Partenaires sociaux, acteurs de la Certification professionnelle*" (2020)
- CEREQ (Kogut-Kubiak F. - Romani C.) « *La réforme des instances de Certification, Quels enjeux, quelles nouvelles modalités de coopération ?* » (2021)
- CEREQ (Maillard F.) « *La politique de Certification tout au long de la vie* » (2017)
- CEREQ (Rose J.) « *Des Diplômes aux Certifications professionnelles, nouvelles normes, nouveau enjeux* » (2008)
- CEREQ (Verdier E) « *La légitimité des Branches professionnelles en question, les termes du débat* » (2016)
- CEREQ (Galli C., Paddeu J.) « *Quelle certification des compétences transversales en France ?* » (2021)
- CEREQ (Beaupère N. Blanchard M. Lemistre P.Ménard B) « *Compétences spécialisées vs transversales, un faux débat ?* »(étude à bac+5) (2021)
- CESE (Gillier D.) « *Les Certificats de Qualification Professionnelle* » (2016)
- Dole P. « *La sécurisation des parcours professionnels* » (2014)

- Forestier C. « *Les défis de l'employabilité durable. La formation professionnelle initiale dans le monde* » (2016)
- Deminal P. « *Rémunération et reconnaissance du travail, classification, compétences, appréciation, dialogue social* » (2016)
- FRANCE COMPETENCES « *Notes d'information sur les Certifications professionnelles* » Accès par le site <https://certificationprofessionnelle.fr>
- FRANCE STRATEGIE (Brun-Schammé A. Rey M.) « *Une nouvelle approche de l'inadéquation des compétences* » (2021),
- FRANCE COMPETENCES « *Rapport relatif au référencement du Cadre national français des Certifications professionnelles au Cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie (et à l'auto-référencement du Cadre français de certification de l'enseignement supérieur au Cadre général des certifications pour l'espace européen de l'enseignement supérieur)* » (2021)
- Kastler R. « *La modernisation des Certifications professionnelles en France* » (Rapport au Ministre de l'Education Nationale) (1998)
- Marchal E. « *Les embarras des recruteurs-enquête sur le marché du travail* » (2016)
- Nohu N. « *Compétences transversales et employabilité : de l'université au marché du travail* » (2016)
- Pierron R. « *Le bien-fondé d'un cadre régional : de la pertinence d'un espace socio-économique à l'apprentissage du rôle d'acteur émergent* » (1999)
- Tanguy L. « *L'introuvable relation formation-emploi : Un état des recherches en France* » La Documentation Française (1986)
- Dans Le Monde (Thomas J.) « *les petits pas des syndicats dans le grand chantier de la Certification professionnelle* » (article décembre 2020)
- Luttringer JM "Tous certifiés ! Les ambitions du chantier de la Certification professionnelle" (Chronique N° 150) (2019)
- Ministère de l'Education Nationale (DEPP) « *Les Notes d'information annuelles Statistiques et Etudes* »
- Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion (DARES) « *Statistiques ; Documents et Rapports d'études* »